

# Convention collective

## ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SELECTION



N° de brochure : 3606

N° IDCC : 7009

Date de dernière mise à jour : 2020-07-10



## **Sommaire**



.....	1
<b>I. - Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Avantages acquis .....	1
Durée, dénonciation, révision .....	1
Accords d'entreprise ou d'établissement .....	1
<b>II. - Droit syndical et liberté d'opinion</b> .....	1
Liberté syndicale .....	1
Droit syndical .....	1
Délégués du personnel .....	2
Comités d'entreprise et d'établissement .....	2
Indemnisation des salariés participant aux négociations nationales .....	2
<b>III. - Procédure conventionnelle de conciliation</b> .....	2
Commission paritaire nationale .....	2
<b>IV - Salaires et accessoires du salaire</b> .....	3
Classification hiérarchique .....	3
Bases minima de rémunération .....	3
Durée normale du travail .....	3
Organisation du travail dans l'entreprise .....	4
Annualisation du temps de travail - Modulation .....	4
Heures supplémentaires - Repos compensateur .....	5
Heures exceptionnelles .....	5
Repos du dimanche et des jours fériés .....	5
Fournitures en nature, primes, ancienneté - Indemnités diverses .....	5
Treizième mois .....	6
Travaux pénibles, dangereux et insalubres ou salissants .....	6
Rémunération des travailleurs handicapés .....	6
Salariés à temps partiel .....	6
<b>V. - Essai</b> .....	6
Période d'essai .....	6
<b>VI - Fin du contrat</b> .....	7
Rupture et préavis .....	7
Absences pour recherche d'un nouvel emploi .....	7
Indemnités de licenciement .....	7
Indemnité de fin de carrière .....	7
Logement .....	8
Maladies et accidents .....	8
Absences exceptionnelles .....	8
Protection des salariés et droit disciplinaire .....	8
<b>VII - Prévoyance - Retraite</b> .....	8
Régime de prévoyance et complémentaire santé .....	8
Retraite complémentaire .....	9
<b>VIII - Congés payés</b> .....	9
Durée des congés payés annuels .....	9
Période des congés payés - Fractionnement .....	9
Indemnités de congés payés .....	9
Ordre des départs en congés payés .....	10
Absence des chargés de famille .....	10
Congés de naissance ou d'adoption .....	10
Congés exceptionnels pour événements familiaux .....	10
<b>IX - Dispositions particulières</b> .....	10
Travail de nuit .....	10
Travail du personnel .....	10
<b>X. - Dispositions diverses</b> .....	11
Formation professionnelle .....	11
Extension de la convention .....	11
<b>Textes Attachés</b> .....	11
Annexe II - Classification convention collective nationale du 2 avril 1974 .....	11
Annexe II-1 : Grille de classification hiérarchique. ....	11
Annexe II-2 : Indications d'emplois. ....	12
Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002 .....	13
Annexe IV .....	13
Additif .....	15
Annexe V .....	16
Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974 .....	22
Accord cadre du 9 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	23
Champ d'application. ....	24
Durée de l'accord. ....	24
Mise en oeuvre. ....	24
Réduction du temps de travail. ....	24
Incidence de la réduction du temps de travail. ....	24
Dispositions particulières au personnel d'encadrement. ....	25
Aménagement du temps de travail - Modulation. ....	25
Utilisation des jours de repos. ....	25
Dispositions particulières. ....	25
Information du personnel ou de ses représentants. ....	25
Entrée en vigueur. ....	26
Révision - dénonciation. ....	26
Commission de suivi. ....	26
Demande d'extension. ....	26

Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	26
Champ d'application .....	26
Durée de l'accord .....	26
Révision - Dénonciation .....	26
Mise en oeuvre .....	27
Réduction du temps de travail .....	27
Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations .....	27
Dispositions particulières au personnel d'encadrement .....	27
Aménagement du temps de travail et modulation .....	28
Temps partiel - Travail intermittent .....	28
Chômage partiel .....	29
Compte épargne-temps - Formation - Prévoyance .....	29
Commission de suivi .....	29
Demande d'extension .....	29
Avenant n° 61 .....	29
Avenant n° 62 .....	30
Avenant n° 65 du 24 janvier 2006 relatif à la prévoyance .....	30
Effet - Durée .....	31
Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignés .....	31
Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1) .....	32
Avenant n° 68 du 3 juillet 2008 .....	33
Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres .....	33
Préambule .....	33
Accord du 26 janvier 2012 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords .....	42
Préambule .....	42
Avenant n° 76 du 27 septembre 2012 .....	44
Préambule .....	44
Avenant n° 78 du 25 juin 2014 .....	45
Préambule .....	45
Avenant n° 80 du 14 janvier 2015 relatif à la modification de l'annexe V .....	46
Préambule .....	46
Avenant n° 81 du 9 juin 2015 relatif à la modification de l'annexe IV .....	47
Préambule .....	47
Avenant n° 82 du 13 octobre 2015 relatif à la modification de l'annexe V .....	48
Préambule .....	48
Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V .....	53
Préambule .....	53
Avenant n° 88 du 24 octobre 2018 .....	57
Préambule .....	57
Avenant n° 89 du 24 octobre 2018 relatif à la modification de l'annexe V .....	59
Préambule .....	59
Annexe .....	63
<b>Textes Salaires</b> .....	63
Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires .....	63
Avenant n° 66 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires .....	64
Rémunérations à compter du 1er janvier 2007 .....	64
Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires .....	64
Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009 .....	65
Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009 .....	66
Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011 .....	66
Avenant n° 74 du 26 janvier 2012 .....	67
Avenant n° 77 du 23 janvier 2013 .....	68
Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 .....	68
Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 .....	69
Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 .....	69
Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 .....	70
Avenant n° 91 du 15 janvier 2020 .....	71
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 85</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 86</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 88 du 24 octobre 2018</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 89 du 24 octobre 2018</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des entreprises d'accouage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de l'aviculture.
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des exploitations agricoles F.G.A.-C.F.D.T.. Fédération générale agroalimentaire C.F.D.T.. Fédération nationale Force ouvrière de l'agriculture et secteurs connexes. Syndicat Force ouvrière des cadres de l'agriculture. Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture C.F.T.C.
Organisations adhérentes	Organisation patronale : Syndicat national des accouveurs. Organisation syndicale de salariés : Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles S.N.C.E.A.-C.G.C..

## I. - Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs accouveurs et sélectionneurs de produits avicoles et l'ensemble de leurs salariés, conformément à l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, aux avenants ultérieurs à cet accord qui pourraient être étendus, et aux textes législatifs en vigueur.

Cet accord modifié qui constitue le support de base de la présente convention figure en annexe I.

### Avantages acquis

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La présente convention s'applique, notwithstanding toutes coutumes ou usages locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissement.

Elle ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Tout accord antérieur, s'il y a lieu, sera harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

### Durée, dénonciation, révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an à la date de sa signature. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois avant la date de son expiration.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La demande de révision doit être adressée à la direction régionale du travail et de la protection sociale agricoles d'Ile-de-France et aux parties contractantes en vue de la réunion d'une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

La réunion devra se tenir dans le délai maximum de 60 jours ouvrables à compter de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, le texte initial de la convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

En cas de dénonciation, la présente convention continue à produire ses effets jusqu'à la conclusion d'une convention nouvelle et au plus tard pendant 2 ans à compter de la fin du préavis prévu au paragraphe 2 ci-dessus.

### Accords d'entreprise ou d'établissement

#### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Des accords régionaux, départementaux, locaux, et notamment les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, pourront compléter et améliorer les dispositions de la présente convention conformément aux textes de loi en vigueur.

## II. - Droit syndical et liberté d'opinion

### Liberté syndicale

#### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

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 mandants.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, et d'une manière générale toute mesure discriminatoire.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des paragraphes précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

### Droit syndical

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Le droit syndical, dans l'entreprise, s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Toutefois, les conditions d'application de cette loi sont adaptées de la manière suivante :

a) Sections syndicales :

Dans toutes les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou établissement

bénéficiaire des dispositions des articles L. 412-6 et suivants du code du travail.

b) Délégués syndicaux d'entreprise :

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 20 à 50 salariés, les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un délégué pour les représenter auprès du chef d'entreprise.

c) Heures de délégation :

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 50 salariés ;

- 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 50 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

### **Délégués du personnel**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, des délégués du personnel pourront être institués dans le cadre d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les délégués du personnel peuvent être désignés par les syndicats représentatifs pour exercer les fonctions de délégué syndical pendant la durée de leur mandat.

Les conditions d'élection sont celles fixées par les textes législatifs.

Toutefois, pourront être candidats tous les salariés âgés de 18 ans et plus, et ayant 1 an d'ancienneté.

### **Comités d'entreprise et d'établissement**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Dans les entreprises et établissements ayant au moins 50 salariés, seront mis en place des comités d'entreprise ou d'établissement conformément aux textes en vigueur.

La contribution financière annuelle de l'entreprise destinée aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sera égale à 0,8 % de la masse globale des salaires annuels bruts.

De plus, une subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse globale des salaires bruts annuels sera versée au comité d'entreprise. Cette subvention est libérée soit sous forme de moyens financiers, soit sous forme de moyens de fonctionnement, soit sous les 2 formes.

Les entreprises ayant au moins 50 salariés se doteront d'un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail. A défaut, les compétences du CHSCT seront assurées par les délégués du personnel qui bénéficieront des dispositions des articles L. 236-1 et suivants et R. 423-1 du code du travail.

Les entreprises de moins de 50 salariés appliqueront l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), étendu par arrêté du 12 juillet 2001, et participeront au financement du comité d'action sociale et culturelle (CASC) lorsque l'accord spécifique à ce dernier sera étendu.

### **Indemnisation des salariés participant aux négociations nationales**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

En application des dispositions de l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés en activité relevant de la présente convention collective et désignés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions de la commission paritaire nationale seront autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur 8 jours à l'avance, ou à défaut dans les 24 heures suivant la réception de leur convocation.

Cette autorisation sera limitée par centrale syndicale à 2 salariés d'une même entreprise et à 3 salariés par délégation.

Les frais exposés, par les salariés et par les représentants du collège des employeurs, seront remboursés par le SNA (Syndicat national des accoueurs) suivant la procédure visée à l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, et selon les barèmes en vigueur à l'AFNCA.

### **III. - Procédure conventionnelle de conciliation**

#### **Commission paritaire nationale**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Il est institué une commission paritaire nationale comprenant un nombre égal des représentants des salariés et des représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention.

Cette commission a pour rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles en cas de conflit collectif survenant dans les entreprises ou établissements et ayant pour cause les salaires, l'application ou l'interprétation du contenu de la convention collective nationale ou des accords tels que prévus à l'article 4.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 année, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés, et par le représentant d'un groupement d'employeurs, choisis parmi les signataires ou les adhérents de la présente convention.

La voix du président n'est en aucun cas prépondérante s'il y a partage des voix.

Un représentant du ministère de l'agriculture peut être invité, après accord entre les parties, à assister à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire nationale.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit constater l'accord, le désaccord total ou partiel des parties et il doit être signé par chacune d'elles.

La procédure en cas de conflit est la suivante :

- les revendications écrites doivent être déposées auprès de la direction de l'entreprise ou de l'établissement ;

- au plus tard le premier jour travaillé qui suit le dépôt de la revendication, le chef d'entreprise indique le lieu, la date et l'heure de la négociation à laquelle vont être convoqués les représentants du personnel concernés. Celle-ci intervient au plus tard dans les 2 jours ouvrés qui suivent.

En l'absence de solution dans un délai de 6 jours travaillés, le litige peut être soumis soit à un médiateur choisi d'un commun accord, soit par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.



Celle-ci devra faire connaître son avis dans un délai de 10 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Si la tentative de conciliation aboutit, l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposé en 5 exemplaires à la direction régionale du travail et de la protection sociale agricole de l'Ile-de-France.

Le procès-verbal des réunions de la commission paritaire est communiqué au ministère de l'agriculture.

A défaut d'acceptation de la proposition du médiateur, ou le cas échéant de la recommandation de la commission paritaire nationale, les parties reprendront leur liberté.

Si le droit de grève est exercé, considérant que l'outil de travail et les produits sont des êtres vivants et qu'il est impératif d'assurer la survie de l'entreprise et la sauvegarde des biens, le chef d'entreprise, sous sa seule responsabilité, désigne un service de sécurité composé de personnes compétentes et fixe les tâches indispensables à accomplir à cet effet.

Il en informe les délégués du personnel.

#### **IV - Salaires et accessoires du salaire**

##### **Classification hiérarchique**

###### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La classification des emplois et la grille des salaires font l'objet respectivement des annexes II et III de la présente convention.

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

Toutefois, dans le cadre de la polyvalence, il sera attribué aux salariés concernés, en fonction de l'aptitude et de la diversité des tâches à effectuer, un niveau de qualification supérieur à celui défini dans l'annexe II ' Grille de classification hiérarchique '.

Les salariés qui remplissent régulièrement des fonctions correspondant à des coefficients différents doivent être classés au coefficient de l'emploi principal et bénéficier le cas échéant de la majoration de salaire au prorata du temps passé dans les emplois supérieurs.

Le remplacement momentané n'entraîne pas l'attribution définitive du coefficient hiérarchique supérieur.

En cas de remplacement momentané de plus de 8 jours, sauf pour les congés payés, les clauses prévues au paragraphe 3 ci-dessus sont appliquées pendant la durée du remplacement.

##### **Bases minima de rémunération**

###### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe III de la présente convention sous réserve de l'application des dispositions légales en matière de salaire minimum garanti.

##### **Durée normale du travail**

###### **Article 13**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35 étendu par arrêté du 19-10-2004 JORF 6-11-2004.

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine comme indiqué au chapitre VI de l'annexe I.

Sont également pris en compte pour le calcul de la durée du travail : les visites médicales obligatoires, les heures de délégation des représentants du personnel, le temps de formation à la demande de l'employeur en vue de l'adaptation de l'employé au poste de travail.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée du travail les congés, les absences (ponts, maladie, accidents, grève) et les absences pour co-investissement formation (art. L. 931-1 code du travail).

NOTA : Arrêté du 19 octobre 2004 : L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.

###### **Article 13**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 62 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35.

La durée conventionnelle du travail est fixée à 35 heures par semaine comme indiqué au chapitre VI de l'annexe I.

Sont également pris en compte pour le calcul de la durée du travail : les visites médicales obligatoires, les heures de délégation des représentants du personnel, le temps de formation à la demande de l'employeur en vue de l'adaptation de l'employé au poste de travail.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée du travail les congés, les absences (ponts, maladie, accidents, grève) et les absences pour co-investissement formation (art. L. 931-1 code du travail).

###### **Article 13-A**

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 62 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35 étendu par arrêté du 19-10-2004 JORF 6-11-2004.

Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

La durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail définie diminuée de la durée totale des périodes d'inaction dans le respect des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural.

Afin de prendre en compte la spécificité de l'activité des conducteurs dont la journée de travail est entrecoupée d'un certain nombre de périodes d'inaction ne constituant pas du temps de travail effectif, il est prévu que :

- dans le cadre de flux nationaux, les temps d'inaction au-delà de 40 minutes par jour constituent du temps de travail effectif ;
- dans le cadre de flux internationaux, les temps d'inaction constituent du temps de travail effectif à raison de 1/20e d'heure pour 1 heure.

Dans ce cas, les périodes d'inaction à disposition de l'employeur déduction faite de l'équivalence constituent un temps de repos rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce repos rémunéré doit être pris en une seule fois et au plus tard dès la semaine suivant celle où le crédit de temps a été acquis.

La mise en place d'un régime d'équivalence ne pourra être effective qu'après une information préalable des chauffeurs concernés.

Toutes les heures à disposition de l'employeur (temps de travail effectif + temps d'inaction) sont rémunérées comme du temps de travail effectif avec application si nécessaire des majorations légales :

- pour les entreprises ayant signé un accord de modulation, les majorations sont de 25 % au-delà de la 46e heure et de 50 % au-delà de la 48e heure, temps d'inaction compris ;
- pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord de modulation, les majorations sont de 25 % dès la 36e heure et de 50 % dès la 44e heure, temps d'inaction

compris.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural (arrêté du 19 octobre 2004, art. 1er).

## Organisation du travail dans l'entreprise

### Article 14

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

L'organisation du travail constitue une prérogative du chef d'entreprise.

Cette organisation doit tenir compte des dispositions particulières de l'annexe I, notamment :

- des droits aux congés payés, chapitre III ;
- des jours fériés et absences rémunérées, chapitre IV ;
- du temps de repos quotidien et hebdomadaire, chapitre V ;
- de la définition du temps de travail effectif et des périodes d'astreintes, chapitre VI ;
- des heures supplémentaires, chapitre VII, sous réserve des dispositions des articles 15 et 16 ;
- des règles concernant la durée maximale du travail, chapitre VIII, nonobstant les règles particulières régissant l'emploi des cadres et les conventions de forfait, chapitre XI ;
- des règles particulières propres à certains contrats de travail : horaire individualisé, temps partiel, travail intermittent, chapitre IX ;
- de l'aménagement du temps de travail, de l'annualisation et de la réduction sous forme de repos, chapitre X.

Le contrat de travail précise pour chaque catégorie de salariés ou le cas échéant pour le salarié les règles qui sont applicables soit par référence à un règlement intérieur, soit dans le contrat lui-même.

## Annualisation du temps de travail - Modulation

### Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35 étendu par arrêté du 19-10-2004 JORF 6-11-2004.

L'activité portant sur la maîtrise et l'exploitation des cycles biologiques en aviculture et afin de mieux gérer les variations d'activités, les entreprises peuvent moduler le temps de travail de telle sorte que, sur une période donnée, les heures travaillées en sus de la durée normale de 35 heures sont compensées par des heures non travaillées sans modification du salaire de base.

Les conditions de mise en oeuvre de la modulation sont précisées par l'article 10.4 de l'annexe I ainsi que par les dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de cette même annexe et les dispositions suivantes :

- le programme annuel de modulation est fixé pour 12 mois consécutifs et rappellera les règles concernant la durée maximale du travail nonobstant la dérogation prévue à l'article L. 713-2 du code rural ;
- la modulation s'organisera :
- soit selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- soit selon un horaire compris entre 0 et 46 heures, pour tous les salariés ;
- les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des représentants du personnel ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires sera de :
- 160 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
- 120 heures pour une modulation entre 0 et 48 heures, pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
- le contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs sera de 235 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures.

Entreprises ayant signé un accord de modulation

Les heures effectuées dans le contingent au-delà de :

- 130 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures ;
- 90 heures pour une modulation comprise entre 0 et 48 heures pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, donnent lieu obligatoirement à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions du chapitre VII de l'annexe I, les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus, c'est-à-dire de 0 à 130 heures ou de 0 à 90 heures, donnent lieu soit à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires.

### Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35.

L'activité portant sur la maîtrise et l'exploitation des cycles biologiques en aviculture et afin de mieux gérer les variations d'activités, les entreprises peuvent moduler le temps de travail de telle sorte que, sur une période donnée, les heures travaillées en sus de la durée normale de 35 heures sont compensées par des heures non travaillées sans modification du salaire de base.

Les conditions de mise en oeuvre de la modulation sont précisées par l'article 10.4 de l'annexe I ainsi que par les dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de cette même annexe et les dispositions suivantes :

- le programme annuel de modulation est fixé pour 12 mois consécutifs et rappellera les règles concernant la durée maximale du travail nonobstant la dérogation prévue à l'article L. 713-2 du code rural ;
- la modulation s'organisera :
- soit selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- soit selon un horaire compris entre 0 et 46 heures, pour tous les salariés ;
- les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des représentants du personnel ;
- le contingent annuel d'heures supplémentaires sera de :
- 160 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
- 120 heures pour une modulation entre 0 et 48 heures, pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
- le contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs sera de 235 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures.

Entreprises ayant signé un accord de modulation

Les heures effectuées dans le contingent au-delà de :

- 130 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures ;

- 90 heures pour une modulation comprise entre 0 et 48 heures pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, donnent lieu obligatoirement à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions du chapitre VII de l'annexe I, les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus, c'est-à-dire de 0 à 130 heures ou de 0 à 90 heures, donnent lieu soit à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires.

### **Heures supplémentaires - Repos compensateur**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35 étendu par arrêté du 19-10-2004 JORF 6-11-2004.

Outre les dispositions prévues au chapitre VII de l'annexe I relative à la rémunération des heures supplémentaires, le contingent annuel d'heures hors modulation sera de :

- personnel d'élevage, de maintenance et des couvoirs ... 180 heures
- personnel administratif ... 121 heures
- chauffeur ... 280 heures

Ce contingent sera, pour les entreprises de 20 salariés et moins, et pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, de 180 heures.

Entreprises n'ayant pas signé d'accord de modulation

Les heures effectuées dans le contingent au-delà de :

- 150 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures ;
- 90 heures pour une modulation comprise entre 0 et 48 heures pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, donnent lieu obligatoirement à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions du chapitre VII de l'annexe I, les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus, c'est-à-dire de 0 à 150 heures ou de 0 à 90 heures, donnent lieu soit à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires.

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 61 du 20-7-2004 article 1er BOCC 2004-35.

Outre les dispositions prévues au chapitre VII de l'annexe I relative à la rémunération des heures supplémentaires, le contingent annuel d'heures hors modulation sera de :

- personnel d'élevage, de maintenance et des couvoirs ... 180 heures
- personnel administratif ... 121 heures
- chauffeur ... 280 heures

Ce contingent sera, pour les entreprises de 20 salariés et moins, et pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, de 180 heures.

Entreprises n'ayant pas signé d'accord de modulation

Les heures effectuées dans le contingent au-delà de :

- 150 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures ;
- 90 heures pour une modulation comprise entre 0 et 48 heures pour l'ensemble du personnel, exception faite des chauffeurs, donnent lieu obligatoirement à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions du chapitre VII de l'annexe I, les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus, c'est-à-dire de 0 à 150 heures ou de 0 à 90 heures, donnent lieu soit à paiement au taux applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires.

### **Heures exceptionnelles**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les heures effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 5 heures par des salariés qui ne peuvent être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail sont majorées de 50 %.

Les salariés dont l'emploi comporte l'obligation de travailleur seulement la nuit et dont les salaires sont établis en tenant compte de cette obligation ne bénéficient pas de cette majoration.

### **Repos du dimanche et des jours fériés**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Chaque salarié a droit à un jour de repos hebdomadaire, droit auquel il peut être dérogé conformément au chapitre V de l'annexe I et aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travail du dimanche et des jours fériés ne peut être exceptionnel.

Toutefois, en raison des impératifs de la production, soins et surveillance des animaux, opérations de maintenance qui doivent être réalisées de façon urgente, la conduite des appareils qui fonctionnent en continu, et toutes les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées, le repos du dimanche et des jours fériés pourra être reporté à un autre jour, suivant l'une des modalités ci-après :

1. Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois ;
2. Une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le 1er Mai sera chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 222-5 à L. 222-7 et R. 222-1 du code du travail.

Les jours fériés suivants, lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé, sont des jours chômés et payés : 1er janvier, lundi de Pâques et de Pentecôte, 8 Mai, Ascension, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Les salariés travaillant le dimanche ou les jours fériés autres que le 1er Mai bénéficient d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire.

Le temps de travail du dimanche et des jours fériés peut être récupéré sous forme de temps de repos, compte tenu de la majoration de 50 %.

### **Fournitures en nature, primes, ancienneté - Indemnités diverses**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Treizième mois**

#### Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Travaux pénibles, dangereux et insalubres ou salissants**

#### Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les travaux pénibles, dangereux ou insalubres font l'objet d'un suivi par le CHSCT et par le chef d'entreprise dans le respect des règles en vigueur.

Les travaux salissants, à défaut par l'entreprise de prendre en charge le nettoyage des tenues de travail imposées, feront l'objet d'une indemnité compensatrice.

### **Rémunération des travailleurs handicapés**

#### Article 22

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

D'une façon générale, le salaire, les conditions de travail, d'emploi et de rémunération des salariés handicapés sont celles de la présente convention dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables à cette catégorie de salariés.

Conformément à l'article L. 323-29 du code du travail, des emplois à mi-temps et des emplois dits légers sont attribués, après avis de la commission technique d'orientation et de reclassement (COTOREP), aux travailleurs handicapés qui ne peuvent être employés, en raison de leur état physique ou mental, soit à un rythme normal, soit à temps complet.

### **Salariés à temps partiel**

#### Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

L'emploi de salariés à temps partiel est régi par l'article 9.2 de l'annexe I.

En outre :

Le salaire du salarié à temps partiel est calculé pro rata temporis de celui du salarié à temps plein de même coefficient hiérarchique.

Il en est de même des primes, fournitures en nature ou autres avantages liés aux salaires.

Les accords prévues à l'article 4 pourront régler les conditions locales de travail des salariés à temps partiel.

### **V. - Essai**

#### **Période d'essai**

#### Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 24

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 1992-01 étendu par arrêté du 6-5-1992 JORF 21-5-1992.

1. (Avenant n° 27 du 6 septembre 1984.) *Le contrat de travail à durée déterminée conserve tous ses effets jusqu'à la date fixée pour son terme. Les clauses et conditions de la rupture sont précisées aux articles L. 122-3-8 et suivants et D. 121-4 du code du travail. L'employeur n'est pas tenu à indemnité en cas de non-renouvellement* (1).

2. (Avenant n° 1 du 2 octobre 1974.) ' Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties sous réserve de respecter le délai-congé ou préavis, sauf faute grave d'un des contractants. '

3. (Avenant n° 42 du 21 janvier 1992.) ' Pour les salariés ayant moins de six mois de présence dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée à quinze jours pour les employés ayant un coefficient hiérarchique de niveau I, II, III et à un mois pour les employés ayant un coefficient hiérarchique de niveau IV, V et VI. En cas de départ volontaire d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

4. ' Pour les salariés ayant plus de six mois et moins de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé est fixé pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique de niveau I, II, III, à un mois en cas de licenciement ou de départ volontaire. Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique de niveau IV, V et VI, le délai-congé est fixé à deux mois en cas de licenciement et à un mois en cas de départ volontaire.

5. ' Pour les salariés ayant plus de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé est fixé pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique de niveau I, II, III à deux mois en cas de licenciement et à un mois en cas de départ volontaire. Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique de niveau IV, V et VI, le délai-congé est fixé à trois mois en cas de licenciement et à deux mois en cas de départ volontaire.

6. (Avenant n° 1 du 2 octobre 1974.) ' Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des dispositions des paragraphes 3, 4, 5 ci-dessus ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit. '

7. L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 10 ci-dessous, ni avec la réparation prévue (Avenant n° 10 du 23 mai 1979.) ' aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-6 du code du travail '.

8. L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

9. ' En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. '

10. (Avenant n° 15 du 12 novembre 1980.) ' Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans

d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés à l'article 27 ci-après. '

(L'avenant n° 15 du 12 novembre 1980 a abrogé l'ancien paragraphe 11 et prévu, pour les paragraphes suivants, la numérotation 11 à 31 au lieu de 12 à 32.)

11. (Avenant n° 1 du 2 octobre 1974.) ' Pour l'application des paragraphes 4, 5 et 10 ci-dessus, les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus.

12. La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue au paragraphe 10.

13. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

14. La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

15. L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

16. Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

17. La lettre recommandée prévue au paragraphe 15 ci-dessus indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.

18. Elle précise en outre la date, l'heure et le lieu de cet entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

19. L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

20. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article précédent.

21. L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'énonciation sont fixés par décret.

22. Le salarié qui entend user de la faculté ouverte par le paragraphe 21 ci-dessus doit formuler sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

23. L'employeur doit faire connaître les causes réelles et sérieuses du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié prévue à l'alinéa ci-dessus.

24. Les délais prévus au paragraphe ci-dessus, lesquels ne sont pas des délais francs, expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

25. Dans le cas où les délais (Avenant n° 10 du 23 mai 1979.) ' prévus tant par le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail ' que par les paragraphes précédents expirent normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

26. Lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère.

(Avenant n° 15 du 12 novembre 1980.) ' Si la société mère entend néanmoins congédier ce salarié, les dispositions des articles L. 122-4 à L. 122-14-11 du code du travail sont applicables. Le temps passé par le salarié au service de la filiale ' est pris en compte pour le calcul du délai-congé et de l'indemnité de licenciement.

27. Les dispositions des paragraphes 15, 16 et 21 ci-dessus ainsi que (Avenant n° 10 du 23 mai 1979.) ' l'article L. 122-14-4 du code du travail ' ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

28. Les dispositions de (Avenant n° 10 du 23 mai 1979.) ' l'article L. 122-14-6 du code du travail ' ne sont pas applicables aux salariés régis par la présente convention.

29. Les règles posées au présent article en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

30. Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des dispositions du présent article.

31. Les dispositions du présent article sont applicables dans le cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs. ' (2)

(1) Cette phrase italiques n'est pas étendue (arrêté du 12 février 1985 JONC 20 février 1985).

(2) Pour l'application de cet article, voir notamment, en matière de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, les articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

## **VI - Fin du contrat**

### **Rupture et préavis**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Absences pour recherche d'un nouvel emploi**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnités de licenciement**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Indemnité de fin de carrière**

## Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans ; toutefois, le salarié peut demander la liquidation de ses droits à partir de 60 ans.

Si le salarié justifie d'un nombre suffisant de trimestres pour bénéficier de la retraite à taux plein, l'employeur peut décider de sa mise à la retraite.

Il en est de même entre 60 et 65 ans en cas d'incapacité au travail.

Le salarié qui cesse son activité dans ces conditions bénéficie d'une gratification qui ne pourra, compte tenu de son ancienneté, être inférieure à :

- 1 mois de salaire pour plus de 10 ans de présence ;
- 2 mois de salaire pour plus de 15 ans de présence ;
- 3 mois de salaire pour plus de 20 ans de présence.

Le salaire de base à retenir sera la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois de service.

Le départ à la retraite aux âges fixés ci-dessus n'est assimilé ni à un licenciement ni à une démission et ouvre droit aux indemnités de départ fixées ci-dessus.

Toutefois, le salarié mis à la retraite par l'employeur pourra prétendre à l'indemnité légale de licenciement si elle se révèle plus avantageuse que l'indemnité de fin de carrière.

Dans ce cas, l'employeur sera tenu de respecter la même procédure que pour un licenciement.

## Logement

### Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Maladies et accidents

### Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Maladies et accidents non professionnels

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents de la vie privée et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, par l'envoi d'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.

Lorsque la maladie ou l'accident débouche pour le salarié sur un état d'incapacité permanente, reconnue par le médecin du travail, et l'impossibilité d'occuper l'emploi qui était le sien, le contrat de travail peut être rompu sous réserve de procéder aux formalités légales de licenciement. La rémunération du préavis n'est pas due au salarié qui n'est pas en mesure de l'effectuer ; seule lui sera versée l'indemnité conventionnelle de licenciement (art. R. 122-1 du code du travail).

L'emploi libéré est alors disponible.

Maladies professionnelles et accidents de travail

La suspension du contrat de travail résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail ne peut prendre fin que dans les conditions visées aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail.

## Absences exceptionnelles

### Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les absences dues à un cas de force majeure dûment constaté n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit régularisée par accord des deux parties.

## Protection des salariés et droit disciplinaire

### Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les dispositions applicables sont celles prévues par le code du travail (art. L. 122-33 et suivants).

## VII - Prévoyance - Retraite

### Régime de prévoyance et complémentaire santé

#### Article 33

En vigueur étendu

Régime de prévoyance :

Les entreprises adhéreront obligatoirement à un régime de prévoyance qui garantira, aux salariés non cadres ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, une garantie de salaire égale à 80 % de sa rémunération brute pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté (cf. annexe IV).

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalant à 70 % du salaire brut.

Ce régime de prévoyance comportera en outre les autres garanties minimales telles qu'elles sont définies à l'annexe IV.

La participation de l'employeur au financement de ce régime de prévoyance sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées par accord d'entreprise. Dans ce cas, le coût supplémentaire sera intégralement supporté par le salarié.

Assurance complémentaire santé :

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés non cadres.

Les garanties minimales sont définies en annexe IV. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 30 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise, soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

Commission de suivi :

Une commission de suivi du régime de prévoyance et de la mutuelle santé est instituée dans chaque entreprise. Elle sera composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où à défaut par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès de la commission paritaire nationale de suivi.

#### Article 33

En vigueur étendu

#### Régime de prévoyance

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective devront obligatoirement faire bénéficier leurs salariés non cadres du dispositif prévoyance tel qu'il est défini dans l'accord national et à l'annexe IV de la présente convention.

#### Assurance complémentaire santé

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC).

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

#### Commission de suivi

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi.

### Retraite complémentaire

#### Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4, \*étendu avec exclusion par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002\*.

Tous les salariés sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire.

Sont affiliés à la CPCEA :

- les techniciens niveau IV, échelon 3 (anciennement IV-4) ;
- l'ensemble des ingénieurs et cadres ;
- l'ensemble du personnel d'encadrement.

Les autres salariés sont affiliés à la caisse de retraite complémentaire retenue pour les exploitations du département du siège de l'entreprise ou à une caisse offrant des conditions de garanties équivalentes (1).

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 mars 2002.

### VIII - Congés payés

#### Durée des congés payés annuels

#### Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La durée des congés payés annuels est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise, au cours de la période de référence (1er juin / 31 mai).

L'entreprise a la possibilité de transformer les jours ouvrables en jours ouvrés suivant la règle : 6 jours ouvrables correspondent à 5 jours ouvrés.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du temps de travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariés ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, tel que défini par la législation sur les allocations familiales.

Le congé payé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal ne dépasse pas 6 jours.

Tout salarié peut demander, avant son départ, à percevoir à titre d'acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Les jours de congé au-delà de 24 jours ouvrables seront à prendre dans la période du 1er novembre au 30 avril, sauf dérogation en accord avec l'employeur.

#### Période des congés payés - Fractionnement

#### Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La durée des congés payés pris en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours ni excéder 24 jours ouvrables pendant la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

La partie des congés pris entre le 12e et le 24e jour peut être fractionnée avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

- 2 jours de congés supplémentaires si le reliquat est au minimum de 6 jours ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le reliquat est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement est accordé à la demande du salarié, pour convenances personnelles, il ne donne pas droit à des jours de congés supplémentaires.

#### Indemnités de congés payés

#### Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération globale, y compris les fournitures en nature accessoires au salaire.

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

## Article 37

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 21-1-1992 \*étendu par arrêté du 6-5-1992 JORF 21-5-1992 avec exclusions\*.

(Avenant n° 27 du 6 septembre 1984.) 1. *Tous les salariés sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire.*

2. (Avenant n° 42 du 21 janvier 1992.) *Sont affiliés à la C.P.C.E.A. :*

- les techniciens niveau IV 4 ;

- l'ensemble des ingénieurs et cadres niveau V ;

- l'ensemble du personnel d'encadrement niveau VI (1).

3. (Avenant n° 27 du 6 septembre 1984.) Les autres salariés sont affiliés à la caisse de retraite complémentaire retenue pour les exploitations du département du siège de l'entreprise ou à une caisse offrant des conditions de garanties équivalentes. '

(1) Les dispositions de ce paragraphe ne sont pas étendues.

## Ordre des départs en congés payés

### Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

L'ordre des départs est établi par service et au plus tard pour le 1er avril, pour les congés pris entre le 1er mai et le 31 octobre, après avis des délégués du personnel.

Il sera tenu compte, pour l'ordre de départ, de la situation de famille des bénéficiaires, les chargés de famille bénéficiant d'une priorité, et de leur ancienneté dans l'entreprise. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à prendre leur congé en même temps.

## Absence des chargés de famille

### Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical.

Ces jours peuvent être fractionnés ou cumulés en accord avec l'employeur.

Ils doivent être pris en dehors des congés payés légaux.

Ils ne peuvent être reportés.

Lorsqu'un couple travaille dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie de cette possibilité.

## Congés de naissance ou d'adoption

### Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Le père a droit à un congé supplémentaire de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

L'un des parents adoptifs a droit à un congé supplémentaire de 3 jours à l'occasion de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Après accord entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour la durée du travail qui aurait été effectuée.

## Congés exceptionnels pour événements familiaux

### Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Certains événements familiaux, autres que la naissance ou l'adoption d'un enfant, donnent lieu à des congés à prendre dans un délai raisonnable entourant la survenance de l'événement.

Il s'agit de :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un PACS : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un parent : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un beau-parent ou d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

La rémunération de ces jours exceptionnels de congés pour événements familiaux est égale à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

## IX - Dispositions particulières

### Travail de nuit

#### Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Le recours au travail de nuit, d'une manière générale, ne peut-être qu'exceptionnel, sauf le cas des salariés dont l'emploi comporte l'obligation de travailler uniquement la nuit pour assurer la continuité de l'activité économique.

Le travail de nuit pourra être établi par accord d'entreprise qui prévoira les compensations en temps de repos et, le cas échéant, sous forme de salaire.

L'heure de début ou de fin de travail pourra être avancée ou reculée de 2 heures en vue d'assurer les travaux nécessaires aux expéditions par voie aérienne, à l'enlèvement des troupeaux et dans les cas d'intempéries ou de fortes chaleurs.

## Travail du personnel

### Article 43

En vigueur étendu



Le personnel ne doit pas être astreint à des travaux excédant ses forces.

En cas de litige, l'avis du CHSCT ou l'arbitrage de l'inspecteur du travail et de la protection sociale agricole ainsi que du médecin du travail peut être demandé.

Les locaux destinés à l'hygiène doivent être distincts pour les hommes et les femmes.

## **X. - Dispositions diverses**

### **Formation professionnelle**

#### **Article 44**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les signataires et adhérents de la présente convention décident d'adhérer à l'accord national relatif au financement de la formation professionnelle continue des salariés d'exploitation et entreprises agricoles du 10 mai 1982.

Cette adhésion entraîne en particulier une contribution financière minimale de 0,20 % des salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales, versée au FAFSEA et imputée sur la contribution légale.

Une commission paritaire nationale 'accouage', créée simultanément à l'adhésion au FAFSEA prend en compte les besoins liés aux activités de la profession.

Les employeurs s'engagent à assurer la formation du personnel de façon à permettre l'adaptation des salariés aux changements des techniques, d'améliorer leur qualification professionnelle et d'assurer leur promotion sociale.

### **Extension de la convention**

#### **Article 45**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision de la convention n° 3606, étendue le 26 juin 1975 et modifiée en dernier lieu par avenant du 3 décembre 1992 étendu par arrêté du 9 mars 1993.

Cet avenant annule et remplace l'intégralité de la convention n° 3606 au jour de son application.

Il s'appliquera entre les parties signataires dès le lendemain de son dépôt au greffe du tribunal d'instance et dans toutes les entreprises visées à l'article 1er dès la parution de l'arrêté d'extension.

---

## **Annexe II - Classification convention collective nationale du 2 avril 1974**

### **Annexe II-1 : Grille de classification hiérarchique.**

#### **ANNEXE II - Classification**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

La classification des emplois dans les entreprises d'accouage et de sélection est établie comme suit :

#### **ANNEXE II - Classification**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 55 du 25-3-2002 BOCC 2002-15 étendu par arrêté du 5-7-2002 JORF 24-7-2002.

Niveau I

Ouvriers et employés non spécialisés (1) :

emploi comportant des travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude, mise au courant ou démonstration et selon des consignes précises fixant la nature du travail à réaliser, comprenant notamment l'utilisation de machines réglées et de maniement simple. Durée maximum au niveau I : 6 mois.

Niveau II

Ouvriers et employés spécialisés (1) : Emploi exigeant la mise en oeuvre de connaissances de base, acquises soit par la pratique, soit par une formation technique simple complétée par la pratique, ou l'enchaînement de différentes tâches combinées en fonction d'un programme de travail, selon un mode opératoire détaillé comportant une part d'initiative et de coordination simples.

Cet emploi implique la tenue de documents simples attachés à la fonction.

Le passage du niveau II1 au niveau II2 s'effectue au bout de 1 an maximum, éventuellement reconductible 1 fois.

Le passage au niveau III implique l'acquisition des compétences requises qui peuvent être obtenues par l'expérience et/ou la formation. Un entretien à la demande de l'employeur ou à la demande du salarié en déterminera les modalités. Un compte rendu écrit, signé par les 2 parties, en sera établi.

Niveau III

Ouvriers qualifiés, chefs d'équipe du 1er degré :

- échelon 1 : emploi exigeant la mise en oeuvre de connaissances acquises soit par la pratique, soit par une formation technique complétée par la pratique, correspondant au référentiel technique du niveau III comportant l'obligation d'assumer l'ensemble des tâches programmées et de prendre les décisions et initiatives adaptées en rapport à une tâche donnée. Il est apte à en rendre compte par écrit.

Cet emploi implique la tenue de documents ;

- échelon 2 : emploi exigeant la mise en oeuvre de connaissances, acquises par une formation professionnelle complétée par la pratique correspondant au référentiel technique du brevet professionnel.

Chargé de coordonner l'activité d'une équipe de salariés, y compris le cas échéant la transmission du savoir-faire, effectuant des travaux relevant d'emplois spécialisés.

Il peut avoir, dans ses attributions, des fonctions administratives simples. Il participe lui-même aux tâches à effectuer.

Cet emploi implique la tenue de documents ;

- échelon 3 : emploi exigeant la mise en oeuvre de connaissances acquises soit par la pratique, soit par une formation technique complétée par la pratique, correspondant au référentiel technique du baccalauréat professionnel ou des diplômes équivalents.

Il comporte l'obligation de transmettre le savoir-faire, de préparer le programme des travaux se rapportant à la fonction, d'en assumer l'exécution, de l'adapter et d'en rendre compte.

Cet emploi nécessite la tenue de documents.

## **ANNEXE II - Classification**

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

#### Niveau IV

Chef d'équipe 2e degré, chargé de coordonner l'activité d'une équipe de salariés effectuant des travaux relevant d'emplois spécialisés et/ou qualifiés. Il a, dans ses attributions, des fonctions administratives.

Il participe lui-même aux tâches à effectuer.

Emplois de techniciens :

Définition générale : emplois requérant dans une ou plusieurs disciplines une spécialisation sanctionnée par l'un ou plusieurs des diplômes suivants : BTS, DUT, diplômes niveau bac + 2 années dans les disciplines technique, informatique, administrative ou commerciale ou possédant une réelle compétence due à l'expérience ou à la formation permanente.

Il doit être capable de proposer, de choisir et d'appliquer des règles ou formules propres à résoudre les problèmes qui lui sont posés. Il travaille seul ou en groupe.

- Technicien de production : spécialiste qui, dans le cadre d'un programme de production, assure une fonction de vulgarisation, de surveillance technique ou d'expérimentation appliquée dans les domaines couvoir et/ou élevage et/ou service après-vente.

- Technicien de laboratoire : spécialiste qui, dans le cadre d'un programme, assure la conduite d'expérimentations et analyses au sein d'un laboratoire.

- Technico-commercial : spécialiste possédant les compétences techniques et commerciales, chargé, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, d'appliquer un programme de prospection, de surveillance technique, de vente en accord avec les objectifs préalablement définis et à l'élaboration desquels il aura participé.

- Technicien qualité : spécialiste qui assure la mise en place et le suivi du programme qualité.

- Technicien administratif : spécialiste qui, dans les services administratifs de l'entreprise, assure une fonction comparable, de gestion ou de planning.

- Technicien informatique : spécialiste qui, dans l'ensemble du circuit informatique, assure une ou plusieurs des fonctions suivantes :

- l'analyse fonctionnelle et organique d'un problème à traiter ;

- la programmation et la mise au point des programmes ;

- l'exploitation des programmes informatiques.

La promotion à l'échelon supérieur au sein du niveau IV est faite au mérite.

#### Niveau V

Emplois ingénieurs et cadres :

Définition générale : spécialiste de haut niveau possédant une ou plusieurs disciplines sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou d'études supérieures reconnu par l'Etat ou possédant une réelle compétence due à l'expérience et ou à la formation continue.

Il est capable de proposer, choisir et d'appliquer des règles ou formules propres à résoudre les problèmes qui lui sont posés. Il travaille seul ou en groupe.

#### Niveau VI

Emplois d'encadrement :

Définition générale : sont considérés comme exerçant des fonctions d'encadrement les salariés auxquels l'employeur délègue, d'une façon permanente, tout ou partie significative de sa responsabilité d'employeur avec les prérogatives qui s'y rattachent.

En règle générale, ils ont un pouvoir de décision déterminé dans la limite de leurs fonctions et prennent les initiatives qui en découlent.

Ils assurent les responsabilités et l'autonomie cohérentes qui résultent de leur fonction.

Les techniciens, ingénieurs et cadres qui remplissent des fonctions hiérarchiques correspondant à la définition générale ci-dessus font partie du personnel d'encadrement.

Chef de service : responsable d'un secteur d'activités.

Directeur de département : cadre responsable d'un secteur d'activités important, d'un secteur géographique ou de plusieurs secteurs.

Directeur : cadre de direction, responsable par délégation de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise.

Observations particulières :

Les diplômes indiqués dans les différents échelons de qualification correspondent à des niveaux de formation minimale et sont susceptibles d'évolution.

Ces diplômes ne conféreront la classification correspondante que dans la mesure où les compétences et qualités induites sont réellement exercées par le salarié et correspondent à un poste existant effectivement dans l'entreprise.

### **Annexe II-2 : Indications d'emplois.**

## **ANNEXE II - Classification**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

Les indications d'emploi ci-après ne sont fournies qu'à titre d'exemple.

Leur liste n'est pas limitative.

#### Niveau I

Emplois non spécialisés :

- ramassage des oeufs ;

- chargement des animaux ;

- travaux de nettoyage divers ;

- manutentions diverses ;

- petit entretien courant (travaux de ménage, entretien des abords) ;

- travaux administratifs élémentaires (archivage, classement ..).

#### Niveau II

Emplois spécialisés :

- aide à l'insémination ;

- intervention élémentaire sur poussins et volailles (désonglage, époinçage, injections ..) ;

- personnel de salle aux oeufs ;
- transfert incubation, éclosion et mirage ;
- tri et conditionnement des poussins ;
- opération de sexage (autre qu'au cloaque) ;
- vaccination du poussin et approvisionnement machine à vacciner ;
- ouvrier d'entretien ;
- employé de laboratoire ;
- tri final des poussins ;
- alimentation des volailles ;
- soins et interventions sur les volailles en élevage ;
- conducteur de tracteur ;
- chauffeur affecté à l'élevage ;
- employé de bureau qui accomplit, selon les directives précises d'un chef de service ou de bureau, divers travaux administratifs ne nécessitant pas de connaissances techniques, commerciales, administratives, juridiques ou comptables mais nécessite une certaine initiative ;
- insémination ;
- responsable d'un poulailler sous contrôle direct du chef d'élevage ;
- trapnestage ;
- conduite et surveillance de chaînes de production automatisées ;
- chauffeur VL ;
- chauffeur PL ramassage des oeufs ;
- massage et découvaion.

NB : ce niveau implique la maîtrise de tous les gestes techniques conduisant à une polyvalence incomplète.

Niveau III

Emplois qualifiés :

- adjoint au chef de couvoir ;
- responsable salle aux oeufs ;
- responsable incubation éclosion pouvant effectuer les opérations de contrôle ;
- responsable des opérations d'éclosion, de conditionnement, des expéditions de poussins ;
- sexeur (au cloaque) ;
- inséminateur confirmé ;
- responsable de poulailler pedigree ou d'essai ;
- responsable d'un groupe de poulaillers ou de poussinières ;
- adjoint chef d'élevage ;
- chauffeur PL moins 19 tonnes livraison (convoyeur d'animaux vivants) ;
- chauffeur PL plus de 19 tonnes livraison (convoyeur d'animaux vivants) ;
- ouvrier d'entretien qualifié ;
- employé de bureau qualifié ;
- employé de laboratoire qualifié.

---

## **Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002**

### **Annexe IV**

En vigueur étendu

Régime de prévoyance

Bénéficiaires

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, le dispositif prévoyance défini au sein de l'accord national s'applique :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et relevant du champ d'application de la présente convention.

À l'exclusion :

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

L'ancienneté est acquise au 1er jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire.

Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés au point 1 de l'annexe IV des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés au point 1 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent avenant ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois pour les garanties incapacité de travail ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

Garanties de prévoyance	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1re période et 2e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
- socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 ;	10 % SB
- option IPP > 2/3 ;	+ 10 % SB
- option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	
- socle obligatoire conventionnel Invalidité cat. 2 ou 3 ;	10 % SB
- option invalidité cat. 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
- option invalidité cat. 1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
- jusqu'au 13e anniversaire ;	3 % PASS
- du 13e au 17e anniversaire ;	4,5 % PASS
- du 17e au 26e anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.	

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

- pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;

- pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB : salaire annuel brut

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

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

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

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

#### Option incapacité temporaire de travail (ITT)

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

#### Option « Mensualisation légale avec amélioration »

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

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

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

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

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

- à compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

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

#### Option incapacité permanente de travail (IPP > 2/3)

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3)

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail (1/3 < IPP < 2/3)

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

L'option « Invalidité catégorie 1 » (1er ou 2e niveau) consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option « Majoration enfant »

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

#### Option « Rente éducation »

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

#### Option « Rente de conjoint »

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère. Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

#### Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation : 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) : 24,64 % à la charge des employeurs et 75,36 % à la charge des salariés ;
- incapacité permanente (IPP et invalidité) : 10,53 % à la charge des employeurs et 89,47 % à la charge des salariés.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- capital décès + option majoration enfant : 100 % à la charge de l'employeur ;
- option rente éducation : 25 % à la charge de l'employeur et 75 % à la charge des salariés ;
- option rente de conjoint : 28 % à la charge de l'employeur et 72 % à la charge des salariés.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises d'accouvage et de sélection du 2 avril 1974.

#### **Additif**

En vigueur étendu

(Additif 1 à l'annexe IV du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et sélection)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et sélection, conformément à son article 33, ont signé un avenant n° 72 instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance complémentaire obligatoire au profit des salariés non cadres de la branche. Cet avenant précise les organismes désignés chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation d'Agri-Prévoyance, ci-après dénommé organisme assureur, et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, Agri-Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 portant création de l'annexe IV à la convention collective, aux taux de cotisations fixés par ce même accord.

Le présent contrat de garanties collectives est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accouvage et sélection, d'autre part, Agri-Prévoyance et l'OCIRP représentée par Agri-Prévoyance.

#### Article 1er

##### Assiette des cotisations. - Exonération

L'assiette des cotisations prévoyance est constituée par les rémunérations brutes du salaire (TA + TB).

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

#### Article 2

##### Clause de sauvegarde

En cas de modifications réglementaires ou législatives, modifiant soit les taux de CSG et de CRDS précomptées sur les prestations du régime de base, soit les obligations mises à la charge de l'assureur, le montant des prestations complémentaires versées au titre du présent contrat seront maintenues à leur niveau en vigueur au jour de sa signature.

#### Article 3

##### Délais de forclusion et prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à un décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès subiront la forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à l'invalidité absolue et définitive en incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % subiront forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail subiront la forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Lorsque les droits ont été notifiés ouverts à l'intéressé, les prestations non réclamées ou non perçues se prescrivent dans un délai de 5 ans et dans un délai de 10 ans pour les prestations versées en cas de décès.

Dans le cas où le bénéficiaire est mineur ou majeur placé sous un régime de protection légale, le délai de prescription ne commence à courir qu'à compter du jour où l'intéressé a atteint sa majorité ou recouvré sa pleine capacité juridique.

#### Article 4

##### Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

## Article 5

### Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise ou établissement ou salarié est régie dans son fonctionnement administratif par des conditions générales référencées "convention collective de l'accoupage : conditions générales prévoyance", pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale ou dans le présent contrat de garanties collectives.

## Article 6

### Effet. - Durée

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identique à l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié par l'une des parties signataires :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant les organismes assureurs désignés ;

- par l'ensemble des organismes assureurs désignés ;

- par l'un quelconque des signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives.

## Annexe V

### En vigueur étendu

Le présent régime intègre les dispositions découlant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 fixant le cadre dans lequel les contrats d'assurance maladie complémentaire seront qualifiés de "responsables".

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, le régime d'assurance complémentaire de santé ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;

- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2005) ;

- la participation forfaitaire de 1 €.

Le régime "soins de santé" prend en charge la participation de l'assuré pour au moins 2 actes de prévention figurant dans la liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

### 1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

A effet du 1er janvier 2010, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale mettent en place, au profit de l'ensemble de leurs salariés non cadres, un régime offrant des garanties de remboursement des frais de santé dont les niveaux sont présentés dans le tableau ci-après.

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après représentent les remboursements du régime complémentaire, calculés en fonction de la base de remboursement de la mutualité sociale agricole (dénommée sous le sigle MSA ci-après) ou de celle de la sécurité sociale auxquels ils s'ajoutent.

Il est précisé que les frais médico-chirurgicaux seront pris en charge au titre du présent régime dès lors qu'ils donnent effectivement lieu à une prise en charge par la MSA. Les actes non pris en charge par la MSA donneront éventuellement lieu à un remboursement au titre du présent régime, par dérogations spéciales prévues par le tableau des garanties.

Le régime est composé d'une garantie minimum obligatoire et d'un régime supplémentaire optionnel.

Les garanties de même nature contractées auprès d'autres organismes assureurs produisent leurs effets dans la limite de chaque garantie, quelle que soit sa date de souscription. Dans cette limite, le bénéficiaire du contrat peut obtenir l'indemnisation en s'adressant à l'organisme assureur de son choix, voire les cumuler dans la limite des garanties et des frais réels exposés.

Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire ;

- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge..

Il appartient aux employeurs, lors de l'embauche, d'informer leurs salariés de l'existence du régime santé pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

Définitions :

- conjoint : époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif ;

- concubin : personne vivant en concubinage notoire sur présentation d'une attestation délivrée par la mairie du lieu d'habitation ou contractant d'un pacte civil de solidarité ;

- enfants à charge : enfants à charge au sens fiscal et jusqu'à la date de leur 26e anniversaire en cas de poursuite des études.

### 1.1 Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

#### 1.1.1 Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Médecine de ville</b>						
Honoraires médicaux						
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
<b>Actes médicaux</b>						
Imagerie médicale. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
<b>Auxiliaires médicaux</b>						
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, sages-femmes, podologues ...)	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
<b>Analyses médicales</b>						
Examens de laboratoire et de biologie	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
<b>Transports</b>						
Frais de transport	65 %	35 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Pharmacie</b>						
Pharmacie « Vignette blanche »	65 %	35 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette bleue »	30 %	70 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette orange »	15 %	85 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Actes dentaires</b>						
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>						
Consultations et soins dentaires. - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70 %	30 %	0 %	100 %	-	100 %
Inlay/ onlay. - Code CCAM : INO	70 %	30 %	25 %	125 %	-	125 %
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70 %	30 %	145 % + 350 €/ an / bénéficiaire	245 % + 350 €/ an / bénéficiaire	+ 50 €/ an / bénéficiaire	245 % + 400 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	100 %	0 %	200 %	300 %	+ 50 %	350 %
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>						
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0 %	0 %	-	-	214 €/ an / bénéficiaire	214 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	0 %	0 %	-	-	397 €/ an / bénéficiaire	397 €/ an / bénéficiaire
<b>Optique</b>						
<b>Équipement optique (2)</b>						
Monture	60 %	40 %	125 €	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	60 %	40 %	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 2	Cf. grille optique n° 2
<b>Lentilles</b>						
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0 %/60 %	100 %/40 %	100 €/ an / bénéficiaire	100 % + 100 €/ an / bénéficiaire	+ 92 €/ an / bénéficiaire	100 % + 192 €/ an / bénéficiaire
<b>Appareillage</b>						
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	200 %	300 %	-	300 %
<b>Cures thermales prises en charge par le RO</b>						
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65 %/70 %	35 %/30 %	160 %	260 %	-	260 %
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (3)</b>						
Frais de séjour	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
Honoraires. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	80 %/100 %	20 %/0 %	155 %	255 %	-	255 %
Honoraires - Autres praticiens (1)	80 %/100 %	20 %/0 %	100 %	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	0 %	0 %	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
Chambre particulière	0 %	0 %	25 €/ jour	25 €/ jour	+ 14 €/ jour	39 €/ jour
<b>Autres remboursements</b>						
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale					
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.					
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS				-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie	30 € par séance/3 séances/ an/ bénéficiaire				+ 1 séance par an	30 € par séance/4 séances / an/ bénéficiaire

RO : régime obligatoire ; BR : base de remboursement régime obligatoire ; RSS : remboursement sécurité sociale ; PMSS : plafond mensuel sécurité sociale ; FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée/ option de pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique).

(2) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

(3) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

#### 1.1.2 Salariés relevant du régime local de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Médecine de ville</b>						
Honoraires médicaux						
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Actes médicaux						
Imagerie médicale. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Auxiliaires médicaux						
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, sages-femmes, pédicures ...)	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Analyses médicales						
Examens de laboratoire et de biologie	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %



Garanties	Remboursement RO (eb % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Transports</b>						
Frais de transport	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Pharmacie</b>						
Pharmacie « Vignette blanche »	90 %	10 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette bleue »	80 %	20 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette orange »	15 %	85 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Actes dentaires</b>						
Actes dentaires pris en charge par le RO						
Consultations et soins dentaires. - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90 %	10 %	0 %	100 %	-	100 %
Inlay/ onlay. - Code CCAM : INO	90 %	10 %	25 %	125 %	-	125 %
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90 %	10 %	145 % + 350 €/ an / bénéficiaire	245 % + 350 €/ an / bénéficiaire	+ 50 €/ an / bénéficiaire	245 % + 400 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	100 %	0 %	200 %	300 %	+ 50 %	350 %
Actes dentaires non pris en charge par le RO						
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0 %	0 %	-	-	214 €/ an / bénéficiaire	214 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	0 %	0 %	-	-	397 €/ an / bénéficiaire	397 €/ an / bénéficiaire
<b>Optique</b>						
Équipement optique (2)						
Monture	90 %	10 %	125 €	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	90 %	10 %	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 2	Cf. grille optique n° 2
Lentilles						
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0 %/90 %	100 %/10 %	100 €/ an / bénéficiaire	100 % + 100 €/ an / bénéficiaire	+ 92 €/ an / bénéficiaire	100 % + 192 €/ an / bénéficiaire
<b>Appareillage</b>						
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	90 %	10 %	200 %	300 %	-	300 %
<b>Cures thermales prises en charge par le RO</b>						
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90 %	10 %	160 %	260 %	-	260 %
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (3)</b>						
Frais de séjour	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %
Honoraires. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	100 %	0 %	155 %	255 %	-	255 %
Honoraires. - Autres praticiens (1)	100 %	0 %	100 %	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	100 %	0 %	0 %	100 % FR	--	100 % FR
Chambre particulière	0 %	0 %	25 €/ jour	25 €/ jour	+ 14 €/ jour	39 €/ jour
<b>Autres remboursements</b>						
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale					
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.					
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			-	1/3 PMSS	
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie	30 € par séance/3 séances/ an/ bénéficiaire				+ 1 séance par an	30 € par séance/4 séances/ an/ bénéficiaire

RO : régime obligatoire ; BR : base de remboursement régime obligatoire ; RSS : remboursement sécurité sociale ; PMSS : plafond mensuel sécurité sociale ; FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée/ option de pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique).

(2) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

(3) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

## 1.2 Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0004/boc\\_20160004\\_0000\\_0020.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2016/0004/boc_20160004_0000_0020.pdf)

## 1.3 Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0004/boc\\_20160004\\_0000\\_0020.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0004/boc_20160004_0000_0020.pdf)

Toutes les prestations sont soumises aux dispositions des conditions générales et particulières, ainsi qu'à la notice d'information.

Il est dérogé au présent tableau des garanties, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés :

- la baisse de remboursement du régime obligatoire ne peut pas être prise en charge ;
- les dépassements d'honoraires sont calculés selon la garantie souscrite et dans les limites fixées par le décret.

Toute prise en charge supérieure du régime obligatoire aux taux indiqués ci-dessus vient en déduction du taux de remboursement de la mutuelle au titre du ticket modérateur.

Ces garanties s'inscrivent dans le dispositif des contrats « responsables » conformément aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

(\*) Les remboursements « Optique » incluent le ticket modérateur.

La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à 1 an).

Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique. »

(\*\*) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

#### 1.4. Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire

Le régime conventionnel obligatoire implique l'adhésion des salariés et de leurs ayants droit définis à l'article 1er.

Les salariés suivants auront toutefois, quelle que soit leur date d'embauche et sous réserve de produire les pièces justificatives requises, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
2. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

-dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

-par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

-par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

-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 ;

-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 ;

-dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

-par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

-par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;

6. Uniquement au moment de leur embauche, les salariés couverts par une assurance individuelle " remboursement de frais de santé ".

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les partenaires sociaux décident d'imposer la mise en œuvre des dispenses listées dans l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Par ailleurs, en application de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale créé par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, les salariés peuvent décider de ne pas étendre la garantie à leurs ayants droit et partant, acquitter uniquement une cotisation " adulte " malgré leur situation de famille réelle, à condition de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs dans le cadre d'un régime de remboursement de frais de santé servi :

-dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

-par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

-par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

-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 ;

-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 ;

-dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

-par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

-par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

## 2. Financement du régime

### 2.1. Régime complémentaire obligatoire

Le régime complémentaire de frais de santé établi par le présent accord est financé par les cotisations figurant ci-dessous, exprimées en pourcentages du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection devront, quel que soit l'organisme assureur auprès

duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté 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 de 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 de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

#### 2.1.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- employeur : 50 % minimum ;
- salarié : 50 % maximum.

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Par adulte	1,08	0,65
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,73	0,44

#### 2.1.2. Cotisation retraités/ sorties loi Evin et ayants droit

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	1,58	0,95
Bénéficiaire d'un salarié décédé : par adulte	1,12	0,68
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0,61	0,37
Ex-salarié non retraité	1,12	0,68
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et/ ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	1,12	0,68

NB.-Les bénéficiaires de la CMU ne sont pas exonérés d'adhésion au régime collectif obligatoire.

#### 2.2. Régime complémentaire optionnel

La mise en place de ces garanties est laissée à l'initiative des entreprises. La répartition éventuelle du taux de cotisation dépend des accords entre l'employeur et les salariés. En cas d'absence d'accord, les salariés peuvent souscrire à ces garanties optionnelles individuellement.

##### 2.2.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

Cotisation en % du PMSS	Option Régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0,22
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,12

##### 2.2.2. Cotisation des retraités/ sorties loi Evin et ayants droit

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Option Régimes général et Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	0,31
Bénéficiaire d'un salarié décédé :	
-par adulte	0,25
-par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0,14
Ex-salarié non retraité	0,25
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et/ ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	0,25

Les cotisations sont dans ce cas toujours exprimées en adulte/ enfant, le tarif du conjoint d'un ex-salarié adhérent lui-même étant le même que celui de ce dernier.

#### 2.3. Révision des cotisations

A compter du 1er janvier 2013, il est convenu que le taux de la cotisation pourra être adapté en fonction des évolutions de la législation, des résultats du contrat et de l'indice CMT (consommation médicale technique), sans que cela ne remette en cause les présentes dispositions. Concernant les salariés en activité, le différentiel de cotisation serait alors réparti entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que celles fixées plus haut.

#### 2.4. Financement de la portabilité des garanties

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation. A ce titre, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation

supplémentaire à acquitter.

Le coût de ce maintien des garanties est intégré sans répercussion sur les cotisations du régime de frais de santé conventionnel et fera l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux et des organismes assureurs, lesquels se réservent le droit d'en revoir le coût en fonction de l'évolution des résultats techniques.

### 3. Gestion et suivi du régime frais de santé

#### 3.1 Respect du niveau des garanties frais de santé du régime conventionnel obligatoire

Les entreprises, qui à la date de la signature du présent avenant ont déjà mis en place un régime frais de santé antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 83, n'ont pas à le remettre en cause sous réserve :

-d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;

-d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

En cas de non-respect de ces conditions, les employeurs devront soit appliquer le régime frais de santé conventionnel obligatoire défini dans la présente annexe V, soit adapter aux obligations conventionnelles les garanties déjà mises en place au sein de l'entreprise.

#### 3.3. Conditions de la mutualisation

(supprimé)

#### 3.4. Commission paritaire nationale de suivi

Le suivi du régime frais de santé est assuré par les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission paritaire nationale de suivi, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par un protocole d'accord technique.

### 4. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires et éventuellement facultatives du régime "frais de santé" conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à sa mutuelle assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe la mutuelle assureur de la cessation du contrat de travail.

---

## Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974

### ANNEXE V - Assurance complémentaire santé

En vigueur étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4 étendu par arrêté du 13-3-2002 JORF 22-3-2002.

ANNEXE V : Assurance complémentaire santé

RISQUE : Frais médicaux

Consultation du médecin

Auxiliaires médicaux et analyses.

Petit appareillage

PRESTATION GARANTIE : 100 % du ticket modérateur.

RISQUE : Dépassement d'honoraires (non conventionné).

PRESTATION GARANTIE : Sur option du salarié (1).

RISQUE : Pharmacie

Vignette blanche.

Vignette bleue

PRESTATION GARANTIE : 100 % du ticket modérateur.

RISQUE : Optique

a) Soins et honoraires.

PRESTATION GARANTIE : a) 300 % du remboursement MSA.

b) Verre, monture et lentilles non jetables acceptées.

PRESTATION GARANTIE : b) 300 % du remboursement MSA + 600 F par an et par bénéficiaire.

c) Lentilles non jetables refusées.

PRESTATION GARANTIE : c) Sur option du salarié (1).

RISQUE : Dentaire

a) Soins et honoraires.

PRESTATION GARANTIE : a) 100 % des frais réels.

b) Prothèse dentaire acceptée.

PRESTATION GARANTIE : b) 200 % du remboursement MSA.

c) Prothèse dentaire refusée.

PRESTATION GARANTIE : c) Sur option du salarié (1).

RISQUE : Orthodontie

a) Appareil dentaire accepté.

PRESTATION GARANTIE : a) 200 % du ticket modérateur.

b) Appareil dentaire refusé.

PRESTATION GARANTIE : b) 200 % Sur option du salarié (1).

RISQUE : Prothèse auditive

Prothèse auditive acceptée.

PRESTATION GARANTIE : 300 % du remboursement MSA.

RISQUE : Appareillage

Gros appareillage.

PRESTATION GARANTIE : 100 % du ticket modérateur.

RISQUE : Hospitalisation

a) Frais de soin et de séjour.

PRESTATION GARANTIE : a) 100 % du ticket modérateur.

b) Forfait hospitalier.

PRESTATION GARANTIE : b) 100 %.

c) Dépassement d'honoraires (hors maternité et psychiatrie).

PRESTATION GARANTIE : c) Sur option du salarié (1).

RISQUE : Maternité.

PRESTATION GARANTIE : Forfait = 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

RISQUE : Psychiatrie.

PRESTATION GARANTIE : 100 % du ticket modérateur.

RISQUE : Cure thermique

Prise en charge acceptée.

PRESTATION GARANTIE : 100 % du ticket modérateur.

(1) Selon les dispositions de l'article 33 de la convention collective.

#### ANNEXE V - Assurance complémentaire santé

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant de révision du 21-12-2001 en vigueur à l'extension BOCC 2002-4.

#### ANNEXE V

#### Assurance complémentaire santé

RISQUE		PRESTATION GARANTIE
Frais médicaux		100 % du ticket modérateur.
Consultation du médecin		
Auxiliaires médicaux et analyses		
Petit appareillage		
Dépassement d'honoraires (non conventionné)		Sur option du salarié (1).
Pharmacie	Vignette blanche	100 % du ticket modérateur.
	Vignette bleue	
Optique	a) Soins et honoraires	a) 300 % du remboursement MSA.
	b) Verre, monture et lentilles non jetables acceptées	b) 300 % du remboursement MSA + 600 F par an et par bénéficiaires.
	c) Lentilles non jetables refusées	c) Sur option du salarié (1).
Dentaire	a) Soins et honoraires	a) 100 % des frais réels.
	b) Prothèse dentaire acceptée	b) 200 % du remboursement MSA.
	c) Prothèse dentaire refusée	c) Sur option du salarié (1).
Orthodontie	a) Appareil dentaire accepté	a) 200 % du ticket modérateur.
	b) Appareil dentaire refusé	b) 200 % Sur option du salarié (1).
Prothèse auditive		300 % du remboursement MSA.
Prothèse auditive acceptée		
Appareillage		100 % du ticket modérateur.
Gros appareillage		
Hospitalisation	a) Frais de soin et de séjour	a) 100 % du ticket modérateur.
	b) Forfait hospitalier	b) 100 %.
	c) Dépassement d'honoraires (hors maternité et psychiatrie)	c) Sur option du salarié (1).
Maternité		Forfait = 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Psychiatrie		100 % du ticket modérateur.
Cure thermique		100 % du ticket modérateur.
Prise en charge acceptée		
(1) Selon les dispositions de l'article 33 de la convention collective.		

### Accord cadre du 9 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accoueurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),

## Signataires

Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire CFDT ; La fédération agroalimentaire CFE-CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO,
---------------------------	---

### RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre traduit la volonté des parties signataires, de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage, en permettant aux entreprises qui ont décidé une réduction du temps de travail anticipée, avant la date de réduction de la durée légale du travail, de bénéficier, si elles le souhaitent, des aides de l'Etat.

Les parties signataires proposent une démarche volontaire, afin de maintenir ou de créer des emplois durables et plus particulièrement d'embaucher des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Les parties signataires confirment également leur souci de ne pas aggraver les charges des entreprises afin de préserver leur compétitivité dans un marché ouvert à la concurrence au niveau national et international.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

#### Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection.

Le présent accord-cadre s'applique uniquement aux entreprises ayant décidé une réduction du temps de travail anticipée avec le concours des aides de l'Etat prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### Durée de l'accord.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée d'application du dispositif d'aides prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de reconduction des dispositions législatives et réglementaires sur lesquelles il s'appuie.

#### Mise en oeuvre.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent de la nécessité d'ouvrir l'accès de cette négociation à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux, et en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, pour les négociations d'entreprises portant sur l'application du présent accord-cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- Dans les entreprises comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ;
- Dans les entreprises ne disposant pas d'un délégué syndical ou d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative, au plan national.

Le salarié mandaté devra être titulaire d'un mandat écrit émanant de la fédération compétente d'une organisation syndicale représentative au plan national et avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le maintien du salaire de la commission de négociation est assuré par l'entreprise.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- le salarié ainsi mandaté bénéficie de la protection établie par les articles L. 412-2 et L. 412-18 du code du travail ;
- qu'il y a pour le mandat obligation d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information, le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment avec un délai de prévenance de 15 jours avec information, par lettre recommandée avec accusé de réception, du chef d'entreprise et du salarié.

Le temps passé par le ou les salariés mandatés à la négociation de l'accord, ainsi qu'aux réunions nécessaires pour sa préparation et son suivi, est payé comme temps de travail selon un nombre d'heures à convenir par accord écrit entre les parties concernées au niveau de l'entreprise.

#### Réduction du temps de travail.

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu de l'accord national du 23 décembre 1981, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension le 3 mars 1982 (JO-NC du 17 mars 1982) modifié par avenants n°s 9 et 10 du 24 janvier 1997 étendus par arrêté du 2 avril 1997 et du 7 juillet 1997, et en dernier lieu par avenant n° 11 du 3 février 1999 étendu par arrêté du 8 avril 1999, les dispositions particulières de la convention collective pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection sur la durée du travail (art. 10 bis, 10 ter, 10 quater et 11), sont remplacées par les dispositions ci-après, uniquement pour les entreprises qui mettent en oeuvre la réduction anticipée du temps de travail.

Les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou pour les entreprises de 20 salariés ou moins avant le 1er janvier 2002 en application d'un accord collectif, peuvent bénéficier d'une aide dans les conditions fixées aux articles 3-I à 3-VII de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Elle prévoit trois possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail pour au moins 6 % d'embauches ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale pour au moins 9 % d'embauches ;
- soit la préservation d'emplois menacés ' accords défensifs ' avec réduction du temps de travail.

Les nouvelles embauches se feront dans la mesure du possible sous forme de CDI.

#### Incidence de la réduction du temps de travail.

Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés présents dans l'entreprise et qui seront concernés par une réduction d'horaire, le salaire minimum mensuel brut de base est maintenu

moyennant une indemnité différentielle complétant le salaire minimum prévu par la convention collective, versée selon les mêmes règles que le salaire de base.

La base retenue est la base horaire contractuelle moyenne pour une année et pour chaque salarié.

L'accord d'entreprise prévu à l'article 3 devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale.

Les nouveaux embauchés bénéficieront des mêmes conditions de rémunération.

### **Dispositions particulières au personnel d'encadrement.**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

Le personnel d'encadrement qui assume une fonction dans l'entreprise, et qui bénéficie d'une autonomie d'organisation de son travail, pourra être régi par des conventions de forfait. Elles :

- justifieront de la réduction effective de 10 % du temps de travail ;
- assureront le maintien de la rémunération minimum conventionnelle ;
- octroieront à ce titre des jours de repos supplémentaires pour chaque année.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable pourra bénéficier des dispositions relatives à la réduction aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 1999 art. 2 : L'article 6, deuxième alinéa, est étendu sous réserve des conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier de l'aide de l'Etat (art. 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail).

### **Aménagement du temps de travail - Modulation.**

#### Article 7

En vigueur étendu

Afin de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises, ces dernières ont la possibilité, dans le cadre de l'annualisation, de moduler le temps de travail de sorte que sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les entreprises qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction anticipée devront prévoir notamment, dans un accord d'entreprise, les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur l'année sous forme de calendrier prévisionnel, à condition que sur la période retenue, cette durée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, 35 heures.

Ce calendrier rappellera que la durée légale maximale est de :

- 10 heures par jour sauf dérogation prévue à l'article 992 du code rural ;
- 48 heures pour une même semaine ;
- 46 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- la modulation horaire hebdomadaire s'organisera :
- selon un horaire compris entre 0 et 48 heures pour l'ensemble du personnel, excepté les chauffeurs ;
- selon un horaire compris entre 0 et 60 heures pour les chauffeurs sous réserve du respect de la réglementation en vigueur ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé est fixé, au plus tard, le jeudi pour la semaine suivante, sauf cas d'urgence ou de force majeure.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée sous forme de jours de repos, en tout ou partie, par accord d'entreprise.

### **Utilisation des jours de repos.**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les modalités de prise de ces journées seront définies par accord d'entreprise.

Ils pourront être utilisés dans le cadre de congés formation conformément à la réglementation.

L'accord d'entreprise pourra en outre prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et précisées par décret.

#### Article 9

En vigueur étendu

Le temps de travail des salariés à temps partiel, annualisé ou non, peut également être réduit de façon anticipée dans les mêmes proportions que l'ensemble du personnel.

Dans ce cas, les contrats de travail seront adaptés individuellement.

Dans ce cas, ils bénéficient des mêmes conditions de rémunération, pro rata temporis des heures effectuées.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité d'attribution des heures complémentaires, dans les limites de l'horaire légal, ou de l'attribution d'un emploi à temps plein.

### **Dispositions particulières.**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à la réduction anticipée du temps de travail assortie des aides de l'Etat.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail anticipée et non aidée et lors du passage à l'horaire légal de 35 heures, les horaires de modulation prévus ci-dessus seront assortis d'un quota annuel d'heures supplémentaires de :

- 130 heures pour l'ensemble du personnel sauf les chauffeurs ;
- 235 heures pour les chauffeurs.

### **Information du personnel ou de ses représentants.**

#### Article 11

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise, les délégués syndicaux, ou à défaut le personnel seront informés régulièrement de l'application de l'accord de réduction anticipée

du temps de travail.

#### **Entrée en vigueur.**

Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Révision - dénonciation.**

Article 13

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où le présent accord ne serait pas étendu dans son intégralité, il pourra être dénoncé avec un préavis de un mois.

L'accord étendu pourra être également dénoncé dans les conditions prévues à l'article 3 de la convention collective.

#### **Commission de suivi.**

Article 14

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise conclus en application du présent accord-cadre seront communiqués dans les 30 jours au secrétariat de la convention collective, à la diligence du chef d'entreprise.

La commission paritaire nationale formule à la demande d'une des parties concernées un avis sur l'accord d'entreprise.

En cas de litige, il est fait application des dispositions de l'article 7 de la convention collective.

#### **Demande d'extension.**

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs ; La confédération française de l'aviiculture,
Organisations de salariés	L'union syndicale intéressée rattachée à la CGT-FO,

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

Le présent accord-cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage, en permettant aux entreprises qui ont décidé une réduction négociée du temps de travail de bénéficier, éventuellement, d'un allègement des cotisations sociales.

Les parties signataires proposent une démarche volontaire, dans les entreprises de plus de 20 salariés pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2000, dans les autres entreprises de 20 salariés et moins qui souhaitent anticiper la RTT ou qui passeront aux 35 heures à compter du 1er janvier 2002, afin de maintenir ou de créer des emplois durables et plus particulièrement d'embaucher des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Elles rappellent que :

- l'accord-cadre du 9 juin 1999 a été établi sur la base de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 pour les entreprises qui souhaitent anticiper la réduction du temps de travail avec les aides de l'Etat ;

- le présent accord-cadre vise la négociation d'accords d'entreprises en vue d'organiser la réduction du temps de travail et de permettre de bénéficier, le cas échéant, d'un allègement des cotisations sociales sur la base de la loi votée le 15 décembre 1999 ;

- une révision de la convention collective doit suivre ces deux accords, notamment pour les salariés et entreprises non concernés par ces accords.

Les parties signataires confirment également leur souci de ne pas aggraver les charges des entreprises afin de préserver leur compétitivité dans un marché ouvert à la concurrence au niveau national et international.

Cela étant exposé, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

( Arrêté du 17 novembre 2000, art. 2)

#### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection, ayant signé un accord d'entreprise en application du présent accord.

L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

( Arrêté du 17 novembre 2000, art. 2)

#### **Durée de l'accord**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions légales et réglementaires.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

#### **Révision - Dénonciation**

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où le présent accord ne serait pas étendu dans son intégralité, il pourra être dénoncé avec un préavis de 1 mois.

L'accord étendu pourra être également dénoncé dans les conditions prévues à l'article 3 de la convention collective.



Si la loi à laquelle il fait référence devait être abrogée ou modifiée, les parties signataires adapteront le présent accord à la situation ainsi créée ou le dénonceront.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## Mise en oeuvre

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de la nécessité d'ouvrir la négociation sur la mise en oeuvre de la RTT à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et pour les négociations dans les entreprises portant sur l'application du présent accord-cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ;

b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un délégué syndical ou d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Le salarié mandaté devra être titulaire d'un mandat écrit émanant de la fédération compétente d'une organisation syndicale représentative au plan national et avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le maintien du salaire de la commission de négociation est assuré par l'entreprise.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- que le salarié ainsi mandaté bénéficie de la protection établie par les articles L. 412-2 et L. 412-18 du code du travail ;
- qu'il y a pour le mandat obligation d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment avec un délai de prévenance de 15 jours avec information, par lettre recommandée avec avis de réception, du chef d'entreprise et du salarié.

L'accord signé par le salarié mandaté doit être approuvé par la majorité des salariés dans les conditions fixées par l'article 19 de la loi votée le 15 décembre 1999.

Le temps passé par le ou les salariés mandatés à la négociation de l'accord, ainsi qu'aux réunions nécessaires pour sa préparation et son suivi, est payé comme temps de travail selon un nombre d'heures à convenir par accord écrit entre les parties concernées au niveau de l'entreprise.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## Réduction du temps de travail

### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions particulières de la convention collective pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection sur la durée du travail de l'article 10 bis, alinéas 1, 2 et 3, de l'article 10 ter, alinéa 1, de l'article 10 quater, de l'article 11, alinéas 2, 3, 4, 6 et 7, et de l'article 12 sont remplacées par les dispositions ci-après, uniquement pour les entreprises qui mettent en oeuvre la réduction négociée du temps de travail.

Les entreprises de plus de 20 salariés qui réduisent la durée du travail à partir du 1er janvier 2000 et les entreprises de 20 salariés ou moins qui soit anticipent la RTT, soit réduisent le temps de travail après le 1er janvier 2002, en application d'un accord collectif ou d'un accord négocié dans l'entreprise, peuvent bénéficier d'un allègement des cotisations sociales.

Dans l'attente de la révision de la convention collective, les accords d'entreprise conclus en application du présent accord-cadre pourront déroger à l'article 36, alinéas 1 et 4.

Il est entendu que le bénéfice des aides est ouvert à ces entreprises dans la mesure où la durée collective du temps de travail n'excède pas 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an en cas de modulation, augmentée éventuellement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel et sous réserve de remplir les autres conditions stipulées par la loi.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

### Article 6

En vigueur étendu

Pour les salariés présents dans l'entreprise et qui seront concernés par une réduction d'horaire, le salaire minimum mensuel brut de base est maintenu moyennant un complément différentiel de salaire complétant le salaire minimum prévu par la convention collective, versé selon les mêmes règles que le salaire de base.

Le complément différentiel peut par accord d'entreprise être incorporé dans le salaire de base.

La base retenue est la base horaire contractuelle pour chaque salarié.

L'accord d'entreprise prévu à l'article 4 devra préciser la période pendant laquelle le complément différentiel de salaire est versé. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale.

Les nouveaux embauchés bénéficieront des mêmes conditions de rémunération.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## Dispositions particulières au personnel d'encadrement

### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

1. Le personnel d'encadrement au sens de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et le personnel qui assume une fonction de responsabilité dans l'entreprise et qui bénéficie d'une autonomie d'organisation de son travail pourront être régis par des conventions de forfait, en heures ou en jours, établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Dans ce dernier cas, la limite maximum en

jours est de 215.

Dans le cas de forfaits en jours, la référence horaire pour un temps plein pour le calcul de l'indemnité de licenciement et le salaire minimum mensuel conventionnel est de 164 heures, soit 2 h 51 supplémentaires par semaine en moyenne.

Ces conventions :

- justifieront de la réduction effective du temps de travail ;
- assureront le maintien de la rémunération minimum conventionnelle ;
- octroieront à ce titre des jours de repos supplémentaires pour chaque année.

2. Le personnel d'encadrement, dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable, pourra éventuellement bénéficier à sa demande des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

3. Les salariés itinérants pourront bénéficier de forfait annuel en heures.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## **Aménagement du temps de travail et modulation**

### Article 8

En vigueur étendu

#### a) Modulation du temps de travail

Afin de mieux gérer les variations d'activité, les entreprises peuvent moduler le temps de travail de sorte que, sur une période donnée, les heures travaillées sont compensées par des heures non travaillées sans modification du salaire de base.

A compter de la mise en application, l'appréciation du temps de travail se réalisera sur une période de 12 mois.

Le nombre d'heures annuelles travaillées pour un plein temps, hors congés payés légaux et jours fériés, sera de 1 600 heures par an.

Les entreprises qui associeront l'aménagement à la réduction du temps de travail et qui demanderont à bénéficier d'allègement de cotisations sociales devront prévoir notamment dans l'accord d'entreprise :

1. La répartition de la durée du travail sur l'année sous forme d'un calendrier prévisionnel, le cas échéant par catégorie de personnel, à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée.

Ce calendrier rappellera que la durée légale maximale est de :

- 10 heures par jour sauf dérogation prévue à l'article 992 du code rural ;
- 48 heures de travail effectif par semaine sans pouvoir dépasser une moyenne de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives ;
- le repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives minimales entre deux périodes consécutives de travail.

2. La modulation horaire hebdomadaire qui s'organisera :

- soit selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- soit selon un horaire compris entre 0 et 46 heures,

pour tous les salariés.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3. Le contingent annuel d'heures supplémentaires qui sera de :

- 130 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures ;
- 90 heures pour une modulation comprise entre 0 et 48 heures,

pour l'ensemble du personnel à l'exception des chauffeurs.

4. Le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les chauffeurs qui sera de 235 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures dans le cas d'une réduction du temps de travail non aidée pour cette catégorie de personnel.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail bénéficiant d'une aide pour les chauffeurs, le contingent annuel d'heures supplémentaires sera réduit à 130 heures. Dans ce cas, le temps passé par le chauffeur en cabine à côté d'un autre chauffeur qui conduit et le temps d'attente ne sont pas considérés comme temps de travail, bien que rémunérés sur la base de l'horaire normal.

5. Les conditions de recours au travail temporaire par l'entreprise.

L'activité portant sur la maîtrise et l'exploitation des cycles biologiques en aviculture, le délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé est fixé au plus tard le jeudi pour la semaine suivante, sauf cas d'urgence ou de force majeure.

Pour les périodes d'activité réduite, le programme comporte soit des jours de repos, soit des jours à horaire réduit ; cet horaire réduit ne peut pas être inférieur à la demi-journée (3 h 30), sauf les cas particuliers déterminés par l'accord d'entreprise concernant des salariés affectés à des travaux exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour.

#### b) L'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte n'est pas considérée comme temps de travail et n'entre pas dans le décompte annuel.

L'accord d'entreprise prévoira sa compensation.

La durée d'intervention est, par contre, considérée comme un temps de travail effectif.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## **Temps partiel - Travail intermittent**

### Article 9

En vigueur étendu

#### Temps partiel

Le travail à temps partiel pourra varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions fixées par l'accord d'entreprise avec la possibilité de recours à des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue au contrat.

La priorité sera donnée aux salariés qui en auront fait la demande.

Lorsque l'horaire effectué au cours d'une période de 12 semaines pendant 15 semaines consécutives excède de 2 heures par semaine en moyenne, ou l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat de travail, celui-ci doit être modifié sauf opposition du salarié intéressé.

Les heures complémentaires réalisées en sus de la durée du travail prévue au contrat dans la limite de 10 % à un tiers donnent lieu à une majoration de 25 %

du salaire horaire de base.

#### Travail intermittent

L'accord d'entreprise devra également préciser les conditions et les modalités de recours au travail intermittent (périodes d'activité normale ou réduite alternant avec des périodes d'inactivité).

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

### Chômage partiel

#### Article 10

En vigueur étendu

Si le niveau d'activité de la société entraîne une baisse, telle que la durée du temps de travail arrive en deçà des durées fixées par les calendriers et après épuisement des jours à disposition des salariés, il sera alors fait une demande de chômage partiel pour la partie de rémunération correspondante, après consultation pour avis du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

### Compte épargne-temps - Formation - Prévoyance

#### Article 11

En vigueur étendu

Les parties conviennent de traiter ces sujets lors de la révision de la convention collective.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

### Commission de suivi

#### Article 12

En vigueur étendu

L'accord d'entreprise institue une commission de suivi dont les délégués syndicaux et salariés mandataires signataires sont membres de droit. Il fixe les modalités de suivi et d'établissement du bilan de la réduction du temps de travail, dans le cas d'allègement de cotisations sociales.

En cas de désaccord, il est fait application de l'article 7 de la convention collective. Dans ce cas, la commission paritaire nationale assumera les prérogatives de la commission nationale de suivi.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

### Demande d'extension

#### Article 13

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2000 art. 2 : L'extension de cet accord est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'article V, quatrième alinéa, et à l'article VIII, points 3 et 4 de l'accord, les conditions relatives à la réduction du temps de travail prévues pour bénéficier des aides de l'Etat (art. 19-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail).

## Avenant n° 61

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accoueurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) Force ouvrière ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

En vigueur étendu

L'avenant n° 58 est annulé et remplacé comme suit :

En vigueur non étendu

L'avenant n° 58 est annulé et remplacé comme suit :

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 15 et 16 de la convention collective sont remplacés par :

(Voir ces articles).

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Les articles 15 et 16 de la convention collective sont remplacés par :

(Voir ces articles).

#### Article 2

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra prévoir de dérogations instituant des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par le présent avenant.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra prévoir de dérogations instituant des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par le présent avenant.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

Fait à Paris, le 20 juillet 2004.

### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

## Avenant n° 62

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CGC ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT.

En vigueur étendu

L'avenant n° 59 est annulé et remplacé comme suit :

L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.  
(Arrêté du 19 octobre 2004  
, art. 1er)

En vigueur non étendu

L'avenant n° 59 est annulé et remplacé comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 3 de l'article 13 de la convention collective nationale est supprimé. Pour compléter l'article 13, il est créé dans la convention collective nationale un article 13 A intitulé ' Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage ', ainsi rédigé :

(Voir cet article).

L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.  
(Arrêté du 19 octobre 2004  
, art. 1er)

### Article 1er

En vigueur non étendu

L'alinéa 3 de l'article 13 de la convention collective nationale est supprimé. Pour compléter l'article 13, il est créé dans la convention collective nationale un article 13 A intitulé ' Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage ', ainsi rédigé :

(Voir cet article).

### Article 2

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de faire un bilan annuel de son application lors d'une commission paritaire.

L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.  
(Arrêté du 19 octobre 2004  
, art. 1er)

### Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de faire un bilan annuel de son application lors d'une commission paritaire.

### Article 3

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra prévoir de dérogations instituant des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par le présent avenant.

L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.  
(Arrêté du 19 octobre 2004  
, art. 1er)

### Article 3

En vigueur non étendu

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra prévoir de dérogations instituant des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par le présent avenant.

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

L'avenant n° 62 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II de l'article L. 713-5 du code rural.  
(Arrêté du 19 octobre 2004  
, art. 1er)

### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 65 du 24 janvier 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La confédération française de l'aviculture (CFA) ; Le syndicat national des accouveurs (SNA),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-AGRI ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CGC,

**Prévoyance**

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de certaines dispositions de l'article 33 de la convention collective et de l'annexe IV de la convention collective.

**Prévoyance**

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'article 33, le premier alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

(voir cet article)

**Prévoyance**

Article 2

En vigueur non étendu

Au titre Ier ' Régime de prévoyance des salariés non cadres de l'annexe IV de la convention collective ', dans le paragraphe 1.1 ' Garantie incapacité de travail ' article 1.1.2 ' Prestations ' est supprimé et remplacé tel qu'il suit :

(voir cet article)

**Prévoyance**

Article 3

En vigueur non étendu

Toutes les mentions citant l'institution Camarca Pévoyance inscrites à l'annexe IV de la convention collective sont supprimées et remplacées par Agri-Prévoyance.

**Prévoyance**

Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions décrites ci-après se substituent intégralement, à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées au titre II ' Le régime d'assurance complémentaire de santé des salariés non cadres ' de l'annexe IV de la convention collective.

Le titre II ' Régime complémentaire de frais de santé ' est remplacé comme suit :

(voir ce texte)

**Prévoyance**

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions décrites ci-après, se substituent intégralement à la date d'effet du présent avenant, à celles instituées au titre III de l'annexe IV de la convention collective.

Le titre III ' Gestion et suivi des régimes de prévoyance ' est remplacé comme suit :

(voir ce texte)

**Effet - Durée**

**Prévoyance**

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant découlant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, prennent effet le 1er janvier 2006.

Concernant les taux de cotisations du régime d'assurance complémentaire santé, et les modifications du titre Ier relatives à la prévoyance, la date d'effet est fixée au 1er avril 2006.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de cet accord pourront faire l'objet d'une dénonciation selon des modalités déterminées par le code du travail.

**Prévoyance**

Article 7

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 janvier 2006.

**Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignés**

**Prévoyance ANNEXE I**

En vigueur non étendu

NOM	N° PRÉFECTORAL	ADRESSE	N°/DÉPARTEMENT
Mutuelle Verte	83M0555-9	78, cours Lafayette, BP 541, 83041 Toulon Cedex 9	04 Hautes-Alpes, 05 Alpes-de-Haute-Provence, 06 Alpes-Maritimes, 13 Bouches-du-Rhône, 19 Corrèze, 2A Corse-du-Sud, 2B Haute-Corse, 21 Côte-d'Or, 23 Creuse, 27 Eure, 40 Landes, 47 Lot-et-Garonne, 58 Nièvre, 64 Pyrénées-Atlantiques, 67 Bas-Rhin, 68 Haut-Rhin, 71 Saône-et-Loire, 76 Seine-Maritime, 83 Var, 84 Vaucluse, 87 Haute-Vienne, 89 Yonne

UMC	75MO4937-1	35-37, rue Saint-Sabin, 75534 Paris Cedex 11	24 Dordogne, 25 Doubs, 28 Eure-et-Loir, 33 Gironde, 39 Jura, 45 Loiret, 70 Haute-Saône, 72 Sarthe, 75 Paris, 77 Seine-et-Marne, 88 Vosges, 90 Territoire de Belfort, 91 Essonne, 92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis, 94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise
Mutuelles Présence - EOVI	42M00998-7	72, rue du 11-Novembre, 42030 Saint-Etienne Cedex 2	03 Allier, 15 Cantal, 42 Loire 43 Haute-Loire, 63 Puy-de-Dôme, 69 Rhône
Préviade-Mutouest	35M00376-0	Centre espace performance, bâtiment V, 35769 Saint-Grégoire Cedex 1	22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère, 35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan
Harmonie Mutualité		28, rue de Rennes, BP 21, 49010 Angers Cedex 01	08 Ardennes, 10 Aube, 16 Charente, 17 Charente-Maritime, 18 Cher, 36 Indre, 37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 49 Maine-et-Loire, 51 Marne, 52 Haute-Marne, 53 Mayenne, 59 Nord, 62 Pas-de-Calais, 78 Yvelines, 79 Deux-Sèvres, 85 Vendée, 86 Vienne
Mutuelle de l'Aude	11M00473-6	Via Santé, 65, rue Antoine-Marty, 11885 Carcassonne Cedex 9	11 Aude
Mutualité Gardoise	30M00515-4	Unilia, 93, rue de l'Hostellerie, ville active, 30018 Nîmes Cedex 9	30 Gard
Languedoc Mutualité - EOVI	34M00915-8	35, Grand-Rue Jean-Moulin, 34000 Montpellier	34 Hérault
Santévie	31M06706	202, avenue de Pélissier, 81018 Albi Cedex 9	09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne, 32 Gers, 46 Lot, 48 Lozère, 65 Hautes-Pyrénées, 81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne
La Roussillonnaise	66M00412-8	Via Santé, 1, avenue Carsalade-du-Pont, BP 449, 66865 Perpignan Cedex	66 Pyrénées-Orientales
SMUTIE	54M00584-0	6-8, viaduc Kennedy, 54042 Nancy Cedex	54 Meuse, 55 Meurthe-et-Moselle, 57 Moselle
MUTI	14M00422-7	12, avenue du 6-Juin, 14028 Caen	14 Calvados, 50 Manche, 61 Orne
Mutuelles de Loire-Atlantique	44M09005	29, quai François-Mitterrand, 44096 Nantes Cedex 01	44 Loire-Atlantique
Mutuelle Arc-en-Ciel	02M00150-9	97, rue Villebois-Mareuil, 02324 Saint-Quentin Cedex	02 Aisne, 60 Oise, 80 Somme
Arpica	07M00095-5	13, cours du Palais, BP 228, 07002 Privas	07 Ardèche
Mutuelles de la Drôme	26M0487-4	5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex	26 Drôme
Mutuelles de l'Ain	01M00562-7	Adrea, 59, rue Bourgmayer, 01017 Bourg-en-Bresse	01 Ain
Mutuelle CCM	38M01179-1	Adrea, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex	38 Isère
Mutuelles savoyardes	73M00358-9	Adrea, 2, rue Claude-Martin, 73021 Chambéry Cedex	73 Savoie, 74 Haute-Savoie

## Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1)

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accoueurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération de l'agriculture Agri-CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs annexes (FGTA) FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la modification de certaines dispositions de l'article 33 de la convention collective et de l'annexe IV de la convention collective.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. (Arrêté du 17 juin 2008, art. 1er)

### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 33, le premier alinéa est supprimé et remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les entreprises adhéreront obligatoirement à un régime de prévoyance qui garantira, aux salariés non cadres ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, une garantie de salaire égale à 80 % de sa rémunération brute pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté (cf. annexe IV).

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalant à 70 % du salaire brut. »

### Article 2

En vigueur étendu

Au titre 1er « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de l'annexe IV de la convention collective, dans le paragraphe 1. 1 « Garantie incapacité de travail », l'article 1. 1. 2 « Prestations » est supprimé et remplacé tel que suit :

#### 1. 1. 2. Prestations

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 80 % de sa rémunération brute pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- 30 jours entre 3 mois et 8 ans d'ancienneté ;
- 40 jours entre 8 et 13 ans d'ancienneté ;
- 50 jours entre 13 et 18 ans d'ancienneté ;
- 60 jours entre 18 et 23 ans d'ancienneté ;

- 70 jours entre 23 et 28 ans d'ancienneté ;
- 80 jours entre 28 et 33 ans d'ancienneté ;
- 90 jours au-delà de 33 ans d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, et à compter du 6e jour d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus, jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au premier jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalant à 70 % du salaire brut.

L'indemnisation complémentaire est calculée sur la base du salaire retenu par la MSA pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, nette de charges sociales, de CSG et de CRDS, cumulée à celle du régime de base de la sécurité sociale, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

#### Article 3

En vigueur étendu

Au titre Ier « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de l'annexe IV de la convention collective, dans le paragraphe 1. 2 « Garantie invalidité », l'alinéa 2 de l'article 1. 2. 2 « Prestations » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à :

- 50 % du salaire brut du salarié pour une invalidité de catégorie 1 ou un taux d'IPP compris entre 33 et 66 % ;
- 70 % du salaire brut du salarié pour une invalidité de catégorie 2 et 3 ou un taux d'IPP supérieur à 66 % . »

#### Article 4

En vigueur étendu

Au titre Ier « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de l'annexe IV de la convention collective, le paragraphe 1. 4 « Cotisations » est supprimé et remplacé tel que suit :

Les garanties prévues ci-dessus sont financées par une cotisation égale à 2, 38 % de la rémunération (TA + TB) du salarié, répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

(En pourcentage.)

	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Incapacité temporaire	0, 39	0, 69	1, 08
Invalidité		0, 47	0, 47
Capital décès	0, 19		0, 19
Rente de conjoint	0, 50		0, 50
Rente éducation	0, 11	0, 03	0, 14

#### Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1er juillet 2008.

### Avenant n° 68 du 3 juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA).
Organisations de salariés	La fédération de l'agriculture CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au titre Ier « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de l'annexe IV de la convention collective, dans le paragraphe 1. 1. « Garantie incapacité de travail », à l'article 1. 1. 2. « Prestations », l'aliné 4 est supprimé et remplacé par la disposition suivante :

« Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire des 12 derniers mois d'activité précédant l'arrêt de travail. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres

Signataires	
Organisations patronales	Le SNA ; La CFA,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC ; La FNAF CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

L'examen de l'équilibre technique et financier du régime complémentaire frais de santé de la branche a permis aux partenaires sociaux d'envisager l'amélioration des garanties frais de santé comme suit.

- les garanties inférieures à celles définies par l'accord national du 10 juin 2008 (accord sur la protection sociale complémentaire frais de santé dans l'agriculture) sont portées au même niveau ;

- les garanties supérieures à celles définies par l'accord national suscitée sont conservées.

Le présent avenant a pour objet la modification de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective ainsi que la création d'une annexe V à la convention collective.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Au chapitre VII « Prévoyance. - Retraite », l'article 33 de la convention collective nationale est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 33

##### Régime de prévoyance et complémentaire santé

##### Régime de prévoyance

Les entreprises adhéreront obligatoirement à un régime de prévoyance qui garantira, aux salariés non cadres ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, une garantie de salaire égale à 80 % de sa rémunération brute pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté (cf. annexe IV).

Pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté requises pour le bénéfice du complément de salaire prévu aux articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, l'indemnité complémentaire versée ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application de ces articles. Le cas échéant, le complément de salaire non pris en charge par le présent accord serait à la charge de l'employeur.

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalant à 70 % du salaire brut.

Ce régime de prévoyance comportera en outre les autres garanties minimales telles qu'elles sont définies à l'annexe IV.

La participation de l'employeur au financement de ce régime de prévoyance sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées par accord d'entreprise. Dans ce cas le coût supplémentaire sera intégralement supporté par le salarié.

##### Assurance complémentaire santé

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés non cadres.

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 30 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise, soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

##### Commission de suivi

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi. »

#### Article 2

En vigueur étendu

L'annexe IV ainsi que ses additifs A et B sont supprimés et remplacés par :

- une annexe IV (nouvelle) « Régime prévoyance » et son additif 1 ;

- une annexe V « Régime frais de santé » et ses additifs 1 et 2.

1. L'annexe IV est rédigée comme suit :

#### « Annexe IV

##### Régime de prévoyance des salariés non cadres

##### 1. Garantie incapacité de travail

##### 1. 1. Objet

Les salariés bénéficient d'une garantie de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Le bénéfice de cette garantie est soumis à une condition d'ancienneté de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

##### 1. 2. Prestations

Le salarié bénéficiera d'une garantie de salaire égale à 80 % de sa rémunération brute pendant une durée calculée en fonction de son ancienneté :

- 30 jours entre 3 mois et 8 ans d'ancienneté ;

- 40 jours entre 8 et 13 ans d'ancienneté ;

- 50 jours entre 13 et 18 ans d'ancienneté ;

- 60 jours entre 18 et 23 ans d'ancienneté ;

- 70 jours entre 23 et 28 ans d'ancienneté ;

- 80 jours entre 28 et 33 ans d'ancienneté ;

- 90 jours au-delà de 33 ans d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle et à compter du 6e jour d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

A l'expiration des droits résultant du paragraphe ci-dessus jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, les salariés bénéficient d'une garantie de salaire équivalant à 70 % du salaire brut.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire des 12 derniers mois d'activité précédant l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

En tout état de cause, le montant de la prestation, nette de charges sociales, de CSG et de CRDS, cumulé à celui du régime de base de la sécurité sociale, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

##### 2. Garantie invalidité

##### 2. 1. Objet



Les salariés bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale au tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base précité.

## 2. 2. Prestations

La pension d'invalidité est servie mensuellement.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à :

- 50 % du salaire brut du salarié pour une invalidité de catégorie 1 ou un taux d'IPP compris entre 33 et 66 % ;
- 70 % du salaire brut du salarié pour une invalidité de catégorie 2 et 3 ou un taux d'IPP supérieur à 66 %.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au titre III, dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

## 3. Garantie décès

### 3. 1. Objet

Il est prévu en cas de décès une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint, d'une rente éducation.

### 3. 2. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires cités ci-dessous, selon l'ordre de priorité suivant et à défaut de désignation expresse faite par le salarié :

- à son conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ;
- à son cocontractant d'un Pacs ;
- à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune ;
- à ses enfants ;
- à ses héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de sécurité sociale (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

### 3. 3. Rente de conjoint

En cas de décès d'un assuré âgé de moins de 65 ans, il est versé au profit de son conjoint survivant :

- une rente temporaire égale à  $0,37\% \times \text{salaire annuel brut} \times (x-20)$  ;
- une rente viagère égale à  $0,45\% \times \text{salaire annuel brut} \times (65-x)$ .

x représente l'âge de l'assuré au jour de son décès.

Le salaire annuel brut pris en compte est celui des 4 trimestres civils précédant le décès.

Les revalorisations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

### 3. 4. Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'à la veille du jour de son 10e anniversaire ;
- 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale du jour de son 10e anniversaire jusqu'à la veille de son 17e anniversaire ;
- 7 % du plafond annuel de la sécurité sociale du jour de son 17e anniversaire jusqu'à la veille de son 26e anniversaire s'il poursuit ses études.

Si l'enfant devient orphelin de père et de mère, le montant de cette rente est doublé.

### 3. 5. Risques exclus

Les garanties prévues aux articles 3. 2 à 3. 4 couvrent tous les risques décès, y compris le suicide du participant, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire des prestations.

## 4. Cotisations

Les garanties prévues ci-dessus sont financées par une cotisation égale à 2,38 % des rémunérations brutes versées à tous les salariés non cadres quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Cette cotisation est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

La ventilation de cette cotisation est définie comme suit :

	Part employeur	Part salarié	Total
Incapacité temporaire	0,39 %	0,69 %	1,08 %
Invalidité		0,47 %	0,47 %
Capital décès	0,19 %		0,19 %
Rente de conjoint	0,50 %		0,50 %
Rente d'éducation	0,11 %	0,03 %	0,14 %

Le montant de ces cotisations est applicable, à environnement réglementaire constant, jusqu'au 31 décembre 2012. La répartition des taux entre chacune des garanties pourra toutefois être revue après examen des résultats annuels, sans que le montant global puisse être majoré.

### Additif 1

#### Contrat de garanties collectives prévoyance

(Additif 1 à l'annexe IV du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection, conformément à son article 33, ont signé un avenant n° 72 instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance complémentaire obligatoire au profit des salariés non cadres de la branche. Cet avenant précise les organismes désignés chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation d'Agri-Prévoyance, ci-après dénommé organisme assureur, et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, Agri-Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 portant création de l'annexe IV à la convention collective, aux taux de cotisations fixés par ce même accord.

Le présent contrat de garanties collectives est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection, d'autre part, Agri-Prévoyance et l'OCIRP représentée par Agri-Prévoyance.

#### Article 1er

##### Assiette des cotisations. - Exonération

L'assiette des cotisations prévoyance est constituée par les rémunérations brutes du salaire (TA + TB).

Les règles d'arrondissement, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités en cas de retard dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

#### Article 2

##### Clause de sauvegarde

En cas de modifications réglementaires ou législatives, modifiant soit les taux de CSG et de CRDS précomptées sur les prestations du régime de base, soit les obligations mises à la charge de l'assureur, le montant des prestations complémentaires versées au titre du présent contrat seront maintenues à leur niveau en vigueur au jour de sa signature.

#### Article 3

##### Délais de forclusion et prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à un décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès subiront la forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à l'invalidité absolue et définitive en incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % subiront forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail subiront la forclusion et ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Lorsque les droits ont été notifiés ouverts à l'intéressé, les prestations non réclamées ou non perçues se prescrivent dans un délai de 5 ans et dans un délai de 10 ans pour les prestations versées en cas de décès.

Dans le cas où le bénéficiaire est mineur ou majeur placé sous un régime de protection légale, le délai de prescription ne commence à courir qu'à compter du jour où l'intéressé a atteint sa majorité ou recouvré sa pleine capacité juridique.

#### Article 4

##### Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

#### Article 5

##### Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise ou établissement ou salarié est régie dans son fonctionnement administratif par des conditions générales référencées "convention collective de l'accoupage : conditions générales prévoyance", pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale ou dans le présent contrat de garanties collectives.

#### Article 6

##### Effet. - Durée

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identique à l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié par l'une des parties signataires :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant les organismes assureurs désignés ;
- par l'ensemble des organismes assureurs désignés ;
- par l'un quelconque des signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives. »

2.L'annexe V est rédigée comme suit :

#### « Annexe V

##### Régime de frais de santé des salariés non cadres

Le présent régime intègre les dispositions découlant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 fixant le cadre dans lequel les contrats d'assurance maladie complémentaire seront qualifiés de "responsables".

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, le régime d'assurance complémentaire de santé ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2005) ;
- la participation forfaitaire de 1 €.

Le régime "soins de santé" prend en charge la participation de l'assuré pour au moins 2 actes de prévention figurant dans la liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

##### 1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

A effet du 1er janvier 2010, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale mettent en place, au profit de l'ensemble de leurs salariés non cadres, un régime offrant des garanties de remboursement des frais de santé dont les niveaux sont présentés dans le tableau ci-après.

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après représentent les remboursements du régime complémentaire, calculés en fonction de la base de remboursement de la mutualité sociale agricole (dénommée sous le sigle MSA ci-après) ou de celle de la sécurité sociale auxquels ils s'ajoutent.

Il est précisé que les frais médico-chirurgicaux seront pris en charge au titre du présent régime dès lors qu'ils donnent effectivement lieu à une prise en charge par la MSA. Les actes non pris en charge par la MSA donneront éventuellement lieu à un remboursement au titre du présent régime, par dérogations spéciales prévues par le tableau des garanties.

Le régime est composé d'une garantie minimum obligatoire et d'un régime supplémentaire optionnel.

Les garanties de même nature contractées auprès d'autres organismes assureurs produisent leurs effets dans la limite de chaque garantie, quelle que soit sa date de souscription. Dans cette limite, le bénéficiaire du contrat peut obtenir l'indemnisation en s'adressant à l'organisme assureur de son choix, voire les cumuler dans la limite des garanties et des frais réels exposés.

Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés non cadres, quel que soit le type de contrat, à temps plein et à temps partiel, ayant plus de 3 mois d'ancienneté adhérents à titre obligatoire, l'employeur ne pouvant toutefois s'opposer à l'adhésion des salariés ayant une ancienneté moindre, et ce dans les mêmes conditions ;
- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge.

Il appartient aux employeurs, lors de l'embauche, d'informer leurs salariés de l'existence du régime santé pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

Définitions :

- conjoint : époux ou épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif ;
- concubin : personne vivant en concubinage notoire sur présentation d'une attestation délivrée par la mairie du lieu d'habitation ou contractant d'un pacte civil de solidarité ;
- enfants à charge : enfants à charge au sens fiscal et jusqu'à la date de leur 26e anniversaire en cas de poursuite des études.

#### 1. 1. Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

(En pourcentage de la base de remboursement de la MSA ou de la sécurité sociale.)

Garantie	MSA ou sécurité sociale	Accord Accouvage	Total
Frais médicaux			
Consultations, visites (généralistes et spécialistes)	70 %	30 %	100 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, sages-femmes, ADC-ATM	60 %	40 %	100 %
Analyses, examens de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Radiologie, électroradiologie	70 %	30 %	100 %
Actes de prévention responsable	35 % à 70 %	65 % à 30 %	100 %
Transports (ambulances, véhicules sanitaires légers, etc.)	65 %	35 %	100 %
Pharmacie (remboursée)			
Vignette blanche	65 %	35 %	100 %
Vignette bleue	35 %	65 %	100 %
Vignette orange	15 %	85 %	100 %
Optique			
Montures, verres et lentilles, pris en charge par la MSA ou la sécurité sociale	65 %	390 % + 200 € par an	455 % + 200 € par an
Dentaire			
Soins	70 %	100 % FR moins 70 % BRSS	100 % des frais réels
Prothèses dentaires acceptées	70 %	140 % + 300 € par an	210 % + 300 € par an
Orthodontie prise en charge	100 %	60 %	160 %
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses (sauf prothèses auditives)	65 %	35 %	100 %
Prothèses auditives acceptées	65 %	195 %	260 %
Hospitalisation (1) (secteur conventionné ou non)			
Frais de séjour	80 % à 100 %	0 % à 20 %	100 %
Dépassement d'honoraires	néant	150 %	150 %
Chambre particulière (2) (en chirurgie et médecine)	néant	25 € par jour	25 € par jour
Forfait hospitalier	néant	100 %	100 %
Maternité (3) (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	100 %	-	100 %
Chambre particulière et dépassement d'honoraires	néant	1 / 3 du PMSS	1 / 3 du PMSS
Cure thermale			
Hors frais d'hébergement et de transport.	65 %	195 %	260 %

#### 1. 2. Garanties et prestations du régime optionnel

Garanties	Régime accouvage MSA + mutuelle	Option	Total
Frais médicaux			
Consultations, visites (généralistes et spécialistes)	100 %	+ 70 %	170 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, sages-femmes, ADC-ATM	100 %	+ 70 %	170 %
Analyses, examens de laboratoire	100 %	+ 70 %	170 %
Radiologie, électroradiologie	100 %	+ 70 %	170 %
Actes de prévention responsable	100 %		100 %
Transports (ambulances, véhicules sanitaires légers, etc.)	100 %		100 %
Pharmacie (remboursée)			
Vignette blanche	100 %		100 %

Vignette bleue	100 %		100 %
Vignette bleue	100 %		100 %
Optique			
Montures, verres et lentilles, pris en charge par la MSA ou la sécurité sociale	455 % + 200 € par an		455 % + 200 € par an
Lentilles refusées	néant	+ 92 €	95 €
Dentaire			
Soins	100 % des frais réels		100 % des frais réels
Prothèses dentaires prises en charge	210 % + 300 € par an		210 % + 300 € par an
Prothèses dentaires non prises en charge	néant	+ 214 €	214 € par an
Orthodontie prise en charge	160 %		160 %
Orthodontie non prise en charge	néant	+ 397 €	397 €
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses (sauf prothèses auditives)	100 %	+ 70 %	170 %
Prothèses auditives acceptées	260 %		260 %
Hospitalisation (1) (secteur conventionné ou non)			
Frais de séjour	100 %		100 %
Dépassement d'honoraires	150 %		150 %
Chambre particulière (2) (en chirurgie et médecine)	25 € par jour	+ 14 € par jour	39 € par jour
Forfait hospitalier	100 %		100 %
Maternité (3) (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et séjour	100 %		100 %
Chambre particulière et dépassement d'honoraires	1 / 3 du PMSS		1 / 3 du PMSS
Cure thermale			
Hors frais d'hébergement et de transport.	260 %		260 %

### 1. 3. Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

(1) Hospitalisation : les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées. Pour les séjours en psychiatrie, seul le ticket modérateur est pris en charge (frais de séjour, honoraires).

(2) Chambre particulière : maximum 30 jours.

(3) La prime de maternité est versée notamment sous réserve de l'inscription de la maman (ou du conjoint) au moins 6 mois avant la naissance.

NB. - Si le conjoint a adhéré postérieurement, celui-ci doit être inscrit depuis 6 mois pour être bénéficiaire de la prime de naissance.

Tous les remboursements sont limités aux dépenses réellement engagées.

Les crédits en euros s'entendent par an et par bénéficiaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Concernant le régime Alsace-Moselle, la part prise en charge par la mutuelle est modifiée en fonction de la prise en charge du régime spécial, de sorte que le remboursement total de l'assuré soit identique à celui mentionné dans la colonne "total".

## 2. Financement du régime

### 2. 1. Régime complémentaire obligatoire

Le régime complémentaire de frais de santé établi par le présent accord est financé par les cotisations figurant ci-dessous, exprimées en pourcentages du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

#### 2. 1. 1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- employeur : 30 % minimum ;

- salarié : 70 % maximum.

La part salariale de la cotisation est directement précomptée par l'employeur qui la reverse en même temps que la part patronale à l'organisme assureur du régime.

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Par adulte	1, 05	0, 63
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant à charge)	0, 71	0, 43

#### 2. 1. 2. Cotisation retraités / sorties loi Evin et ayants droit

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	1, 58	0, 95
Bénéficiaire d'un salarié décédé : par adulte	1, 12	0, 68
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0, 61	0, 37
Ex-salarié non retraité	1, 12	0, 68
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et / ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	1, 12	0, 68

NB. - Les bénéficiaires de la CMU ne sont pas exonérés d'adhésion au régime collectif obligatoire.

## 2. 2. Régime complémentaire optionnel

La mise en place de ces garanties est laissée à l'initiative des entreprises. La répartition éventuelle du taux de cotisation dépend des accords entre l'employeur et les salariés. En cas d'absence d'accord, les salariés peuvent souscrire à ces garanties optionnelles individuellement.

### 2. 2. 1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

(En pourcentage.)

	<b>Option</b>
Cotisation en % du PMSS	Régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0, 21
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant à charge)	0, 12

### 2. 2. 2. Cotisation des retraités / sorties loi Evin et ayants droit

(En pourcentage.)

	<b>Option</b>
Cotisation en % du PMSS	Régimes général et Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	0, 31
Bénéficiaire d'un salarié décédé :	
- par adulte	0, 25
- par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0, 14
Ex-salarié non retraité	0, 25
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et / ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	0, 25

Les cotisations sont dans ce cas toujours exprimées en adulte / enfant, le tarif du conjoint d'un ex-salarié adhérent lui-même étant le même que celui de ce dernier.

## 2. 3. Révision des cotisations

A compter du 1er janvier 2013, il est convenu que le taux de la cotisation pourra être adapté en fonction des évolutions de la législation, des résultats du contrat et de l'indice CMT (consommation médicale technique), sans que cela ne remette en cause les présentes dispositions. Concernant les salariés en activité, le différentiel de cotisation serait alors réparti entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que celles fixées plus haut.

## 3. Gestion et suivi du régime frais de santé

### 3. 1. Désignation

L'organisme désigné pour assurer et gérer le régime frais de santé est l'UNPMF. La gestion du régime frais de santé est effectuée par les mutuelles UNPMF désignées à l'additif 2 de la présente annexe.

Les relations avec les organismes assureurs sont fixées dans le contrat de garanties collectives signé par les partenaires sociaux et joint en additif 1 à la présente annexe.

### 3. 2. Clause de sauvegarde

Les entreprises qui à la date de la signature du présent avenant sont déjà couvertes par des garanties de santé, par un contrat souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 72 auprès d'un autre organisme assureur, différent de ceux définis à la présente annexe et son additif n° 2, peuvent conserver ce contrat sous réserve :

- d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié poste par poste ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalant à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent avenant.

### 3. 3. Conditions de la mutualisation

Les conditions et modalités de la mutualisation du régime frais de santé seront réexaminées dans un délai de 5 ans, conformément aux possibilités prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### 3. 4. Commission paritaire nationale de suivi

Le suivi du régime frais de santé est assuré par les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission paritaire nationale de suivi, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par un protocole d'accord technique.

## Additif 1

### Contrat de garanties collectives frais de santé

(Additif 1 à l'annexe V du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection ont signé, conformément à son article 33, un avenant n° 72 instaurant les niveaux de garanties du régime frais de santé complémentaire obligatoire au profit des salariés non cadres de la branche. Cet avenant précise les organismes désignés chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation de l'Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), des mutuelles représentées par l'UNPMF, désignées en additif 2 de l'annexe V à l'avenant, ci-après dénommés organismes assureurs, et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'UNPMF et les mutuelles UNPMF acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organismes gestionnaires. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 portant création de l'annexe V à la convention collective relative au régime frais de santé, aux taux de cotisations fixés par cette même annexe.

Le présent contrat de garanties collectives est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection, d'autre part, l'UNPMF, les mutuelles UNPMF représentées par l'UNPMF, relevant du code de la mutualité, agissant pour leur compte ou en représentation.

## Article 1er

Assiette des cotisations. - Exonération

Le régime complémentaire frais de santé visé par l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 est financé par une cotisation de l'employeur et de l'ensemble des salariés non cadres, selon les taux fixés par l'avenant, et assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Concernant le régime conventionnel obligatoire :

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'entreprise ou l'établissement défaillant est mis en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement.

A défaut de règlement dans les 40 jours qui suivent cette mise en demeure, l'absence de règlement entraîne les conséquences suivantes :

- l'entreprise à l'égard de laquelle le défaut de paiement est constaté continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen. En outre, elle est redevable d'une pénalité de retard égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation sociale. Les frais de recouvrement sont, en outre, mis à la charge de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les salariés de l'entreprise considérée restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises cotisantes.

Concernant le régime optionnel (salarié adhérent à titre individuel ou adhérent par le biais de son entreprise, adhésions individuelles des ex-salariés et leurs ayants droit) :

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, l'adhérent (ou l'entreprise selon le cas) défaillant est mis en demeure, par lettre recommandée, d'effectuer son règlement.

A défaut de règlement dans les 40 jours qui suivent cette mise en demeure, l'adhésion est suspendue ; cette suspension entraîne les conséquences suivantes :

- la mutuelle gestionnaire suspend les prestations pour les soins postérieurs ;
- l'adhérent (ou l'entreprise) à l'égard duquel la suspension est constatée continue à être redevable de la cotisation dont la mutuelle poursuit le recouvrement par tout moyen ;
- l'adhérent (ou l'entreprise) n'est pas pour autant libéré du paiement de la cotisation annuelle due ;
- l'organisme assureur pourra alors si nécessaire poursuivre le recouvrement de la cotisation par tous les moyens de droit.

Procédure judiciaire concernant le régime conventionnel ou les adhésions volontaires en cas de non-paiement des cotisations :

- au 50e jour une inscription de privilège est effectuée par la mutuelle gestionnaire des frais de santé ;
- au 90e jour une procédure d'injonction de payer est intentée devant le tribunal d'instance.

(Point de départ à compter de la 1re date d'échéance).

## Article 2

### Clause de sauvegarde

Lorsque le risque se trouve aggravé du fait d'un nouvel environnement législatif social ou fiscal, l'organisme assureur a la faculté de proposer des nouveaux taux de cotisation en cours d'exercice (année civile) pour tenir compte des modifications intervenues.

A défaut d'entente avec les signataires de l'accord réunis en commission paritaire, de nouvelles prestations seront définies en fonction de l'impact de la nouvelle législation.

## Article 3

### Délais de forclusion et prescription

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 6 mois, courant à partir de la date du décompte de la mutualité sociale agricole, date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations, sauf cas de force majeure ou cas fortuit, ou si la mutuelle dont relève le salarié ne subit pas de préjudice.

A partir du jour où il a été notifié à l'intéressé que ses droits étaient ouverts, toute réclamation portant sur les prestations accordées ou refusées doit parvenir à la mutuelle dont il relève dans le délai de 1 an à compter du paiement ou de la décision de refus desdites prestations.

Dans le cas où le bénéficiaire est mineur ou majeur placé sous un régime de protection légale, le délai de prescription ne commence à courir qu'à compter du jour où l'intéressé a atteint sa majorité ou recouvré sa pleine capacité juridique.

## Article 4

### Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et en ce qui concerne les seules dépenses supportées par lui.

## Article 5

### Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise ou établissement, ou salarié et ayants droit, est régie dans son fonctionnement administratif par des conditions générales référencées "Convention collective nationale de l'accoupage : conditions générales frais de santé", pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale ou dans le présent contrat de garanties collectives.

## Article 6

### Effet. - Durée

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identique à l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention collective modifiant les organismes assureurs désignés ;
- par l'ensemble des organismes assureurs désignés ;
- par l'un quelconque des signataires de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause du régime frais de santé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives.

## Additif 2

(Additif 2 à l'annexe V du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et sélection

N°	DépartEment	ADRESSE MUTUELLE
4	Alpes-de-Haute-Provence	Mutuelle Verte, 78, cours Lafayette, BP 541, 83041 Toulon Cedex 9
5	Hautes-Alpes	
6	Alpes-Maritimes	

13	Bouches-du-Rhône	
19	Corrèze	
2A	Bastia	
2B	Ajaccio	
21	Côte-d'Or	
23	Creuse	
27	Eure	
40	Landes	
47	Lot-et-Garonne	
58	Nièvre	
64	Pyrénées-Atlantiques	
67	Bas-Rhin	
68	Haut-Rhin	
71	Saône-et-Loire	
76	Seine-Maritime	
83	Var	
84	Vaucluse	
87	Haute-Vienne	
89	Yonne	
24	Dordogne	UMC, 35-37, rue Saint-Sabin, 75534 Paris Cedex 11
25	Doubs	
28	Eure-et-Loir	
33	Gironde	
39	Jura	
45	Loiret	
70	Haute-Saône	
72	Sarthe	
75	Paris	
77	Seine-et-Marne	
88	Vosges	
90	Territoire de Belfort	
91	Essonne	
92	Hauts-de-Seine	
93	Seine-Saint-Denis	
94	Val-de-Marne	
95	Val-d'Oise	
22	Côtes-d'Armor	Harmonie Mutualité Prévadies, 16, avenue du 6-Juin, 14093 Caen Cedex
29	Finistère	
35	Ille-et-Vilaine	
56	Morbihan	
8	Ardennes	Harmonie Mutualité, 28, rue de Rennes, BP 21, 49010 Angers Cedex 01
10	Aube	
16	Charente	
17	Charente-Maritime	
18	Cher	
36	Indre	
37	Indre-et-Loire	
41	Loir-et-Cher	
44	Loire-Atlantique	
49	Maine-et-Loire	
51	Marne	
52	Haute-Marne	
53	Mayenne	
59	Nord	
62	Pas-de-Calais	
78	Yvelines	
79	Deux-Sèvres	
85	Vendée	
86	Vienne	
11	Aude	Via Santé, 1, avenue Jules-Carsalade-du-Pont, BP 89921, 66866 Perpignan Cedex 9
66	Pyrénées-Orientales	
34	Hérault	EOV, 35, Grandrue Jean-Moulin, 34000 Montpellier
7	Ardèche	
26	Drôme	
3	Allier	EOVI, Mutuelles Présence, L'Atrium, 60, rue Robespierre, 42030 Saint-Etienne Cedex 2
15	Cantal	
42	Loiret	
43	Haute-Loire	
63	Puy-de-Dôme	

69	Rhône	
9	Ariège	Santevie, 202, avenue de Pélissier, 81018 Albi Cedex 9
12	Aveyron	
31	Haute-Garonne	
32	Gers	
46	Lot	
48	Lozère	
65	Hautes-Pyrénées	
81	Tarn	
82	Tarn-et-Garonne	
54	Meurthe-et-Moselle	SMUTIE, 6-8, viaduc Kennedy, 54042 Nancy Cedex
55	Meuse	
57	Moselle	
14	Calvados	MUTI, 12, avenue du 6-Juin, 14028 Caen
50	Manche	
61	Orne	
2	Aisne	APREVA, 20, Boulevard Denis-Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex
60	Oise	
80	Somme	
30	Gard	ADREA, 58, rue Bourg-Mayer, BP 16, 01000 Bourg-en-Bresse
1	Ain	
38	Isère	
73	Savoie	
74	Haute-Savoie	

### Date d'effet, dépôt et extension

#### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2010.

#### 3.2. Application volontaire

Dans l'hypothèse où la publication de son arrêté d'extension ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2010, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent avenant n° 72 du 15 octobre 2009 l'appliqueront à la date du 1er janvier 2010.

Dans la même hypothèse, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent avenant, et par conséquent qui ne seraient pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions du présent avenant à la date du 1er janvier 2010, de telle manière que les salariés bénéficiaires en profitent dès le 1er janvier 2010, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 puis du présent avenant.

#### 3.3. Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

## Accord du 26 janvier 2012 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des accouveurs (SNA) ; Confédération française de l'aviculture (CFA).
Organisations de salariés	FGA CFTD ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au dialogue social et considèrent que la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, est le meilleur moyen pour concilier l'exigence de garanties sociales suffisantes et adaptées avec les impératifs économiques de l'entreprise.

Le présent accord vise à renforcer ce dialogue social en permettant aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical de négocier et de conclure des accords collectifs de travail avec les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail, ou de négocier et de faire ratifier des accords à la majorité des salariés.

### Objet et champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre et d'en déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement.

Le champ de compétence de cette commission est le même que celui de la convention collective nationale de l'accoupage et de la sélection.

### Thèmes de négociation

#### Article 2

En vigueur non étendu



Les thèmes ouverts à la négociation avec les membres élus, dans le cadre fixé par l'article L. 2232-21 du code du travail, sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés aux articles L. 2253-3 et L. 1233-21 et suivants du code du travail.

Cette négociation ne peut donc intervenir en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, thèmes pour lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Ces accords ne peuvent pas non plus déroger :

- aux dispositions relatives à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévues à l'article L. 1233-4 du code du travail ;
- aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 du même code ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 du même code ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58 du même code.

### **Garanties accordées aux représentants élus du personnel**

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations préalablement à l'ouverture de la négociation avec les représentants élus du personnel.

Cette information peut se faire sous la forme d'un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire, lequel se charge de transmettre l'information aux organisations syndicales de salariés concernés.

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

Dès lors que l'employeur prendra sa décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord sur les conditions de forme de la négociation devra préalablement être conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

Pour pouvoir être valablement soumis à la commission paritaire de validation, l'accord négocié doit être conclu au terme du processus de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

### **Mission de la commission paritaire**

#### Article 4

En vigueur non étendu

La commission paritaire contrôle que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, notamment celles de la convention collective nationale de l'accoupage et de la sélection.

Le contrôle de la commission paritaire nationale est un contrôle de validité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Ce contrôle ne peut en aucun cas constituer un contrôle de l'opportunité de l'accord négocié et conclu sur le fond.

Il ne pourra acquérir la qualité des accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation donnée dans les conditions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

### **Composition de la commission paritaire**

#### Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire de branche comprend :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Chacune des organisations désignera un suppléant qui ne siégera qu'en cas d'absence du titulaire ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs. Tout représentant employeur empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne un pouvoir en bonne et due forme à cet effet.

### **Fonctionnement de la commission paritaire**

#### Article 6

En vigueur non étendu

##### 6.1. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant de l'un ou de l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue de ces réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

##### 6.2. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le syndicat national des accoueurs qui :

- assure la réception et la transmission des documents relatifs aux missions de la commission ;
- établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et les transmet aux personnes intéressées ;
- favorise le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire dans le respect du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission et son président.

##### 6.3. Saisine de la commission paritaire

La saisine de la commission paritaire se fait par la transmission par l'entreprise, en lettre recommandée avec avis de réception auprès du secrétariat de ladite commission :

- de la demande de validation accompagnée d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ainsi que de l'accord préalable sur les conditions de forme de la négociation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- du double du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour ; à défaut, du procès-verbal de carence attestant

de l'organisation des élections ;

- d'un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail, justifiant d'un effectif de moins de 200 salariés.

Le secrétariat de la commission se chargera d'adresser aux organisations syndicales l'accord collectif objet de la saisine.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Si l'un des membres de la commission de validation appartient à une entreprise dont un accord est soumis à la validation, il ne peut prendre part à la décision et doit se faire remplacer.

#### 6.4. Tenue et décision de la commission paritaire

La commission paritaire doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le délai de 4 mois commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet, c'est-à-dire accompagné des pièces listées à l'article 6.3 du présent accord.

Les membres de la commission s'engagent à faire preuve d'une grande disponibilité afin que le délai rappelé ci-dessus puisse être respecté.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée.

Dans la mesure du possible et si l'ordre du jour le permet, les réunions de la commission paritaire de validation se dérouleront au début ou à la suite des réunions de commission paritaire de branche.

La commission prend une décision à la majorité des membres présents en s'assurant que chaque collège dispose du même nombre de voix, dans le respect de l'égalité des voix entre les organisations syndicales de salariés.

La commission émet un avis de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui est soumis. L'avis est consigné dans un procès-verbal et doit être motivé, lesdites motivations ne pouvant porter que sur la conformité ou non de l'accord aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si la commission ne valide pas l'accord, celui-ci est réputé non écrit.

#### Dépôt des accords auprès de l'administration

##### Article 7

En vigueur non étendu

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat aura transmis à l'entreprise concernée.

#### Durée, publicité, dépôt

##### Article 8

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès du ministère de l'agriculture et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le SNA étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

#### Extension

##### Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, le SNA étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 76 du 27 septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	CFA ; SNA.
Organisations de salariés	SNCEA CFE-CGC ; FNAF CGT ; FGA CFTD ; CFTC-Agri ; FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri- Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique et les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime de prévoyance.

#### Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

##### Article 1er

En vigueur étendu

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est inséré dans l'annexe IV un article 3.6 rédigé comme suit :

« Article 3.6

Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,63 % TA/ TB/ TC qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié selon le tableau de cotisations figurant à l'article 4.

Cette cotisation exceptionnelle sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée. »

#### Modifications des cotisations

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe IV est ainsi modifié.

« Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

(En pourcentage.)

	Part employeur	Part salarié	Total
Incapacité temporaire	0,39	0,69	1,08
Incapacité	0,09	0,47	0,56
Capital décès	0,19		0,19
Rente de conjoint	0,35		0,35
Rente éducation	0,11	0,03	0,14
Contribution exceptionnelle	0,13	0,08	0,21

#### Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier premier jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Avenant n° 78 du 25 juin 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SNA ; La CFA,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTEC-Agri ; La CFE-CGC Agro ; La FNAF CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre le régime de remboursement de frais de santé prévu à l'article 33 et à l'annexe V de la convention collective en conformité avec le dispositif de portabilité des garanties « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de préciser les modalités de financement du régime. Les partenaires sociaux ont souhaité, par ailleurs, améliorer les niveaux de prestations de certains postes.

#### Portabilité des garanties

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe V, relative au régime de frais de santé des salariés non cadres, est complétée par un paragraphe 4 rédigé comme suit :

#### « 4. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires et éventuellement facultatives du régime "frais de santé" conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à sa mutuelle assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe la mutuelle assureur de la cessation du contrat de travail. »

#### Financement

Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe 2 de l'annexe V, relatif au financement du régime de frais de santé des salariés non cadres, est complété par un sous-paragraphe 2.4 rédigé comme suit :

#### « 2.4. Financement de la portabilité des garanties

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation. A ce titre, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Le coût de ce maintien des garanties est intégré sans répercussion sur les cotisations du régime de frais de santé conventionnel et fera l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux et des organismes assureurs, lesquels se réservent le droit d'en revoir le coût en fonction de l'évolution des résultats techniques. »

#### Niveaux des garanties du régime conventionnel

Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe 1.1 de l'annexe V, relatif aux garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire, est modifié comme suit, et ce sans répercussion sur les cotisations :

« Aménagement du poste optique (en complément des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA) :

- adulte : le forfait optique est porté de 200 à 250 € dans la limite d'un équipement tous les 2 ans ;

- enfant : le forfait optique est porté de 200 à 225 € dans la limite d'un équipement tous les ans.

Aménagement du poste dentaire (en complément des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA) :

- orthodontie prise en charge (par la sécurité sociale ou la MSA) : le remboursement est porté de 60 % de la BRSS à 150 % de la BRSS ;

- prothèses dentaires acceptées (par la sécurité sociale ou la MSA) : le remboursement est porté de 140 % de la BRSS à 175 % de la BRSS + crédit annuel de 300 € par bénéficiaire. »

#### Durée. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1er juin 2014 pour les dispositions des articles 1er et 2, et au 1er septembre 2014 pour les dispositions de l'article 3.

#### Dépôt. - Extension. - Publicité

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du *ministre chargé du travail* (1). Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

(1) Observation : à l'article 5, l'extension de l'avenant ne relève pas « du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget » mais du ministre chargé de l'agriculture. (ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

## Avenant n° 80 du 14 janvier 2015 relatif à la modification de l'annexe V

Signataires	
Organisations patronales	Le SNA ; La CFA,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FNAF CGT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CGC Agro,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de prévoir, au sein du régime de remboursement de frais de santé conventionnel, des facultés de non-adhésion conformes aux décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et n° 2014-786 du 8 juillet 2014 relatifs au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

#### Modification de l'annexe V

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe V est complétée comme suit.

« 1.4. Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire

Le régime conventionnel obligatoire implique l'adhésion des salariés et de leurs ayants droit définis à l'article 1er.

Les salariés suivants auront toutefois, quelle que soit leur date d'embauche et sous réserve de produire les pièces justificatives requises, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
  2. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
  3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
  4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.
- Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- 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 ;

- 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 ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;

6. Uniquement au moment de leur embauche, les salariés couverts par une assurance individuelle ' remboursement de frais de santé '.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les partenaires sociaux décident d'imposer la mise en œuvre des dispenses listées dans l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Par ailleurs, en application de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale créé par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, les salariés peuvent décider de ne pas étendre la garantie à leurs ayants droit et partant, acquitter uniquement une cotisation ' adulte ' malgré leur situation de famille réelle, à condition de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs dans le cadre d'un régime de remboursement de frais de santé servi :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- 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 ;

- 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 ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF. »

#### Date d'effet, dépôt et extension

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er février 2015, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux en demandent l'extension.

### Avenant n° 81 du 9 juin 2015 relatif à la modification de l'annexe IV

Signataires	
Organisations patronales	La CFA ; Le SNA,
Organisations de salariés	Le SNCEA CFE-CGC ; La FGA CFTD ; La CFTC-Agri ; La FGTA FO,

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre le régime de prévoyance des salariés non cadres, prévu à l'article 33 et à l'annexe IV de la convention collective, en conformité avec le dispositif de portabilité des garanties « prévoyance » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### Portabilité des garanties

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe IV est complétée par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

##### « 5. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

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

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il doit fournir notamment un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et son organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

#### Modification des taux de cotisations

##### Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 « Cotisations » de l'annexe IV est ainsi modifié :

« Les taux de cotisations afférents aux garanties de prévoyance sont modifiés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

	Part employeur	Part salarié	Total
Incapacité temporaire	0,43	0,73	1,16
Invalidité	0,11	0,49	0,60

Capital décès	0,20	-	0,20
Rente de conjoint	0,35	-	0,35
Rente éducation	0,11	0,03	0,14
Contribution exceptionnelle	0,13	0,08	0,21
Total	1,33	1,33	2,66

#### Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015 concernant le dispositif de portabilité et au 1er juillet 2015 s'agissant des taux de cotisations.

## Avenant n° 82 du 13 octobre 2015 relatif à la modification de l'annexe V

Signataires	
Organisations patronales	SNA ; CFA.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection avicoles bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Le contexte législatif et réglementaire encadrant la mise en place de garanties collectives en matière de frais de santé nécessite une évolution du régime conventionnel. En effet, le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, pris en application des lois n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 et n° 2014-982 du 8 août 2014, a modifié le cahier des charges des « contrats responsables », en instaurant notamment des planchers et plafonds de remboursements.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin d'organiser la mise en conformité des garanties de remboursement de frais de santé définies au niveau de la branche.

#### Modification de l'annexe V

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 « Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

« 1.1. Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

1.1.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de sécurité sociale

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>				
<b>Honoraires médicaux</b>				
Consultations, visites -Médecin Généraliste -CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Généraliste -Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -Hors CAS	70%	30%	0%	100%
<b>Actes médicaux</b>				
Imagerie médicale -CAS	70%	30%	0%	100%
Imagerie médicale -Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux -CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux -Hors CAS	70%	30%	0%	100%
<b>Auxiliaires médicaux</b>				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Podologues ...)	60%	40%	0%	100%
<b>Analyses médicales</b>				
Examens de laboratoire et de biologie	60%	40%	0%	100%
<b>TRANSPORTS</b>				
Frais de transport	65%	35%	0%	100%
<b>PHARMACIE</b>				
Pharmacie "vignette blanche"	65%	35%	0%	100%

Pharmacie "vignette bleue"	30%	70%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>				
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70%	30%	100%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	70%	30%	100%	100%
Prothèses dentaires -Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70%	30%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>				
Prothèses dentaires -Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
<b>OPTIQUE</b>				
<b>Equipeement optique (*)</b>				
Monture	60%	40%	100% + 125€	100% + 125€
Verres	60%	40%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
<b>Lentilles (*)</b>				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 60%	100% / 40%	100% + 100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60%	40%	0%	100%
Prothèses auditives	60%	40%	160%	260%
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65% / 70%	35% / 30%	160%	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)</b>				
Frais de séjour	100%	20% / 0%	0%	100%
Honoraires - CAS	80% / 100%	20% / 0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	80% / 100%	20% / 0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	0%	0%	100% FR	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ /jour	25€ / jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
<b>RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins</b>				

1.1.2. Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la Sécurité sociale « Alsace-Moselle »

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>				
<b>Honoraires médicaux</b>				
Consultations, visites -Médecin Généraliste -CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Généraliste -Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -Hors CAS	90%	10%	0%	100%
<b>Actes médicaux</b>				
Imagerie médicale -CAS	90%	10%	0%	100%
Imagerie médicale -Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
<b>Auxiliaires médicaux</b>				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédiçures ...)	90%	10%	0%	100%
<b>Analyses médicales</b>				
Examens de laboratoire et de biologie	90%	10%	0%	100%
<b>TRANSPORTS</b>				
Frais de transport	100% 0%	0%	100%	

<b>PHARMACIE</b>				
Pharmacie "vignette blanche"	90%	10%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	80%	20%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>				
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90%	10%	100%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	90%	10%	100%	100%
Prothèses dentaires -Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90%	10%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>				
Prothèses dentaires -Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
<b>OPTIQUE</b>				
<b>Equipelement optique (*)</b>				
Monture	90%	10%	100% + 125€	100% + 125€
Verres	90%	10%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
<b>Lentilles (*)</b>				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 90%	100% / 10%	100% + 100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90%	10%	0%	100%
Prothèses auditives	90%	10%	160%	260%
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90%	10%	160%	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)</b>				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	100%	0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	100%	0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	100%	0%	0%	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€/jour	25€/jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
<b>RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins</b>				

L'article 1.2 « Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel » de l'annexe V de la convention collective est modifié comme suit :

« 1.2. Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

1.2.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de la Sécurité sociale

GARANTIES	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>			
<b>Honoraires médicaux</b>			
Consultations, visites -Médecin Généraliste -CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites -Médecin Généraliste -Hors CAS	100%	60%	160%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites -Médecin Spécialiste -Hors CAS	100%	60%	160%
<b>Actes médicaux</b>			
Imagerie médicale -CAS	100%	80%	180%
Imagerie médicale -Hors CAS	100%	60%	160%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100%	80%	180%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100%	60%	160%
<b>Auxiliaires médicaux</b>			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Podologues ...)	100%	70%	170%
<b>Analyses médicales</b>			
Examens de laboratoire et de biologie	100%	70%	170%



<b>TRANSPORTS</b>			
Frais de transport 100%	100%	-	100%
<b>PHARMACIE</b>			
Pharmacie "vignette blanche"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette bleue"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette orange"	100%	-	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>			
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>			
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100%	-	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	100%	-	100%
Prothèses dentaires -Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245% + 300€ / an / bénéficiaire	-	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	250%	-	250%
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>			
Prothèses dentaires -Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214€ / an / bénéficiaire	214€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397€ / an / bénéficiaire	397€ / an / bénéficiaire
<b>OPTIQUE</b>			
<b>Equipement optique (*)</b>			
Monture	100% + 125€	-	100% + 125€
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
<b>Lentilles (*)</b>			
Lentilles prises en charge ou non par le RO	100% + 100€ /an / bénéficiaire	+ 92€ / an / bénéficiaire	100% + 192 € / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100%	70%	170%
Prothèses auditives	260%	260%	
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260%	-	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)</b>			
Frais de séjour	100%	-	100%
Honoraires - CAS	255%	-	255%
Honoraires - Hors CAS	200%	-	200%
Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière	25€ /jour	+14€ / jour	39€ / jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance	+10€ par séance	30€ par séance

**RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins**

#### 1.2.2. Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la Sécurité sociale « Alsace-Moselle »

GARANTIES	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>			
<b>Honoraires médicaux</b>			
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	100%	60%	160%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	100%	80%	180%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	100%	60%	160%
<b>Actes médicaux</b>			
Imagerie médicale -CAS	100%	80%	180%
Imagerie médicale - Hors CAS	100%	60%	160%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100%	80%	180%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100%	60%	160%
<b>Auxiliaires médicaux</b>			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédicures ...)	100%	70%	170%
<b>Analyses médicales</b>			
Examens de laboratoire et de biologie	100%	70%	170%
<b>TRANSPORTS</b>			

Frais de transport 100%	100%	-	100%
<b>PHARMACIE</b>			
Pharmacie "vignette blanche"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette bleue"	100%	-	100%
Pharmacie "vignette orange"	100%	-	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>			
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>			
Consultations et soins dentaires -Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100%	-	100%
Inlay/onlay -Code CCAM : INO	100%	-	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245% + 300€ / an / bénéficiaire	-	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	250%	-	250%
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>			
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214€ / an / bénéficiaire	214€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397€ / an / bénéficiaire	397€ / an / bénéficiaire
<b>OPTIQUE</b>			
<b>Equipement optique (*)</b>			
Monture	100% + 125€	-	100% + 125€
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
<b>Lentilles (*)</b>			
Lentilles prises en charge ou non par le RO	100% + 100€ / an / bénéficiaire	+ 92€ / an / bénéficiaire	100% + 192 € / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100%	70%	170%
Prothèses auditives	260%	-	260%
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260%	-	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)</b>			
Frais de séjour	100%	-	100%
Honoraires - CAS	255%	-	255%
Honoraires - Hors CAS	200%	-	200%
Forfait journalier hospitalier	100% FR	-	100% FR
Chambre particulière	25€/jour	+14€ / jour	39€ / jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance	+10€ par séance	30€ par séance
<b>RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins</b>			

1.3 Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

#### GRILLE OPTIQUE

VERRES	CODES LPP Adultes	CODES LPP Enfants de moins de 18 ans	TYPE DE VERRES	FORFAIT € PAR VERRE (y compris TM)
<b>Verres Simple Foyer, Sphériques</b>				
sphère de -6 à +6	2203240/2287916	2242457/2261874	Verre simple	100 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>				
cylindre +4 sphère de -6 à +6	2226412/2259966	2200393/2270413	Verre simple	100 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphériques</b>				
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2263459/2265330/2280660/2282793	2243304/2243 540/2291088/2297441	Verre complexe	120 €
sphère -10 ou > +10	2235776/2295896	2248320/2273854	Verre complexe	120 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>				
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2212976/2252668	2238941/2268385	Verre complexe	120 €
cylindre > +4 sphère -6 ou > +6	2288519/2299523	2206800/2245036	Verre complexe	120 €
<b>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</b>				
cylindre +4 sphère -6 ou > +6	2254868/2284527	2219381/2283953	Verre complexe	120 €
<b>Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques</b>				
sphère de -4 à +4	2290396/2291183	2264045/2259245	Verre complexe	120 €
<b>Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques</b>				
sphère de -8 à +8	2227038/2299180	2240671/2282221	Verre complexe	120 €
<b>Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques</b>				

sphère -4 ou > +4	2245384/2295198	2202452/2238792	Verre très complexe	<b>175 €</b>
<b>Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques</b>				
sphère -8 ou > +8	2202239/2252042	2234239/2259660	Verre très complexe	<b>175 €</b>

Toutes les prestations sont soumises aux dispositions des conditions générales et particulières, ainsi qu'à la notice d'information.

Il est dérogé au présent tableau des garanties, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés :

- la baisse de remboursement du régime obligatoire ne peut pas être prise en charge ;
- les dépassements d'honoraires sont calculés selon la garantie souscrite et dans les limites fixées par le décret.

Toute prise en charge supérieure du régime obligatoire aux taux indiqués ci-dessus vient en déduction du taux de remboursement de la mutuelle au titre du ticket modérateur.

Ces garanties s'inscrivent dans le dispositif des contrats « responsables » conformément aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

(\*) Les remboursements « Optique » incluent le ticket modérateur.

La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à 1 an).

Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique. »

(\*\*) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

#### Date d'effet. - Dépôt. - Extension

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux en demandent l'extension.

## Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V

Signataires	
Organisations patronales	SNA ; CFA.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les salariés non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection bénéficient à titre obligatoire d'un régime de remboursement de frais de santé formalisé au sein de l'article 33 et à l'annexe V de cette convention.

Les évolutions législatives et réglementaires encadrant la mise en place de garanties collectives en matière de frais de santé nécessitent une évolution du régime conventionnel en conséquence.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis afin d'organiser la mise en conformité des garanties de remboursement de frais de santé définies au niveau de la branche.

#### Modification de l'article 1er de l'annexe V

##### Article 1er

En vigueur étendu

La condition d'ancienneté de 3 mois pour accéder au régime frais de santé prévue à l'article 1er est supprimée.

Le 6e alinéa de l'article 1er « Garanties du régime complémentaire de frais de santé » est ainsi modifié :

« Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire ;
- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge. »

#### Modification de l'article 1.1 de l'annexe V

##### Article 2

En vigueur étendu

Les deux tableaux de garanties du régime conventionnel obligatoire figurant à l'article 1.1 sont modifiés aux fins de clarification.

L'article 1.1 « Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire » est modifié comme suit :

#### Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

En vigueur étendu

##### Article 1.1.1

Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle		Remboursement Total  au titre du régime conventionnel  RO + Mutuelle  (en % de la BR ou en forfait)
		au titre du régime conventionnel		
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	70%	30%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	70%	30%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	70%	30%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	70%	30%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Podologues ...)	60%	40%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	60%	40%	0%	100%
<b>TRANSPORTS</b>				
Frais de transport	65%	35%	0%	100%
<b>PHARMACIE</b>				
Pharmacie "vignette blanche"	65%	35%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	30%	70%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70%	30%	0%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	70%	30%	0%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70%	30%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
<b>OPTIQUE</b>				
Equipement optique (*)				
Monture	60%	40%	125 €	100% + 125€
Verres	60%	40%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles (*)				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 60%	100% / 40%	100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60%	40%	0%	100%
Prothèses auditives	60%	40%	160%	260%
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65% / 70%	35% / 30%	160%	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE (**)</b>				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	80% / 100%	20% / 0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	80% / 100%	20% / 0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	0%	0%	100% FR	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

## Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la sécurité sociale Alsace-Moselle

En vigueur étendu

Article 1.1.2

Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la sécurité sociale Alsace-Moselle

GARANTIES	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement Mutuelle au titre du régime conventionnel		Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
<b>MEDECINE DE VILLE</b>				
Honoraires médicaux				
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	90%	10%	0%	100%
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes médicaux				
Imagerie médicale - CAS	90%	10%	0%	100%
Imagerie médicale - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	90%	10%	0%	100%
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	90%	10%	0%	100%
Auxiliaires médicaux				
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédicures ...)	90%	10%	0%	100%
Analyses médicales				
Examens de laboratoire et de biologie	90%	10%	0%	100%
<b>TRANSPORTS</b>				
Frais de transport	100%	0%	0%	100%
<b>PHARMACIE</b>				
Pharmacie "vignette blanche"	90%	10%	0%	100%
Pharmacie "vignette bleue"	80%	20%	0%	100%
Pharmacie "vignette orange"	15%	85%	0%	100%
<b>ACTES DENTAIRES</b>				
Actes dentaires pris en charge par le RO				
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90%	10%	0%	100%
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	90%	10%	0%	100%
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90%	10%	145% + 300€ / an / bénéficiaire	245% + 300€ / an / bénéficiaire
Orthodontie	100%	0%	150%	250%
Actes dentaires non pris en charge par le RO				
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0%	0%	-	-
Orthodontie	0%	0%	-	-
<b>OPTIQUE</b>				
Equipelement optique <sup>(*)</sup>				
Monture	90%	10%	125 €	100% + 125€
Verres	90%	10%	Cf. Grille optique	Cf. Grille optique
Lentilles <sup>(*)</sup>				
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0% / 90%	100% / 10%	100€ / an / bénéficiaire	100% + 100€ / an / bénéficiaire
<b>APPAREILLAGE</b>				
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90%	10%	0%	100%
Prothèses auditives	90%	10%	160%	260%
<b>CURES THERMALES prises en charge par le RO</b>				
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90%	10%	160%	260%
<b>HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE, MATERNITE ET PSYCHIATRIE <sup>(**)</sup></b>				
Frais de séjour	100%	0%	0%	100%
Honoraires - CAS	100%	0%	155%	255%
Honoraires - Hors CAS	100%	0%	100%	200%
Forfait journalier hospitalier	100%	0%	0%	100% FR
Chambre particulière	0%	0%	25€ / jour	25€ / jour
<b>AUTRES REMBOURSEMENTS</b>				
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale			
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18€ sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120€, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.			
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20€ par séance			
RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170€) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins				

## Modification de l'article 2.1 de l'annexe V

### Article 3

En vigueur étendu

L'article 2.1 est modifié afin de mettre en œuvre le principe de solidarité.

L'article 2.1 « Régime complémentaire obligatoire » est complété par les dispositions suivantes :

« Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté 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 de 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 de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail. »

## Modification des articles 2.1.1 et 2.2.1 de l'annexe V

### Article 4

En vigueur étendu

La répartition du financement de la cotisation entre l'employeur et le salarié est modifiée afin de mettre en conformité le régime conventionnel avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation sont revus suite à la suppression de la condition d'ancienneté de 3 mois et à la mise en œuvre du principe de solidarité.

L'article 2.1.1 « Cotisation des salariés actifs et ayants droit » est ainsi modifié :

« La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- employeur : 50 % minimum ;
- salarié : 50 % maximum.

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Par adulte	1,08	0,65
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,73	0,44

L'article 2.2.1 « Cotisation des salariés actifs et ayants droit » est ainsi modifié :

Cotisation en % du PMSS	Option Régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0,22
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant à charge)	0,12

## Suppression des articles 3.1 et 3.3 de l'annexe V

### Article 5

En vigueur étendu

L'article 3.1 « Désignation » et l'article 3.3 « Conditions de la mutualisation » sont supprimés.

## Modification de l'article 3.2 de l'annexe V

### Article 6

En vigueur étendu

La référence à l'avenant n° 72 est remplacée par la référence au présent avenant n° 83 et celle relative à l'organisme assureur désigné est supprimée.

L'article 3.2 « Clause de sauvegarde » devient l'article 3.1 « Respect du niveau des garanties frais de santé du régime conventionnel obligatoire » et est ainsi modifié :

« Les entreprises, qui à la date de la signature du présent avenant ont déjà mis en place un régime frais de santé antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 83, n'ont pas à le remettre en cause sous réserve :

- d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

En cas de non-respect de ces conditions, les employeurs devront soit appliquer le régime frais de santé conventionnel obligatoire défini dans la présente annexe V, soit adapter aux obligations conventionnelles les garanties déjà mises en place au sein de l'entreprise. »

## Modification de l'article 33

### Article 7

La répartition du financement de la cotisation entre l'employeur et le salarié est modifiée afin de mettre en conformité le régime conventionnel avec l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le deuxième paragraphe « Assurance complémentaire santé » de l'article 33 « Régime de prévoyance et complémentaire santé » est ainsi modifié :

« Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC).

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise, soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur. »

#### **Suppression de l'additif 1 et de l'additif 2 de l'annexe V**

##### Article 8

En vigueur étendu

L'additif 1 relatif au contrat de garanties collectives frais de santé et l'additif 2 relatif à la liste des mutuelles désignées sont supprimés.

#### **Date d'effet. - Dépôt. - Extension**

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2016. Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Avenant n° 88 du 24 octobre 2018**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des accoueurs SNA,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ; Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises d'accouage et de sélection du 2 avril 1974 ont convenu de faire bénéficier les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC) des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux décident d'appliquer le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ajoutent les options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

#### **Modification de l'ensemble des dispositions relatives au régime de prévoyance contenues au sein de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'article 33 sur le régime de prévoyance sont désormais rédigées comme suit :

« Article 33

#### **Régime de prévoyance**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective devront obligatoirement faire bénéficier leurs salariés non cadres du dispositif prévoyance tel qu'il est défini dans l'accord national et à l'annexe IV de la présente convention.

#### **Assurance complémentaire santé**

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance mutuelle complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC).

Les garanties minimales sont définies en annexe V. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 50 %. Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié. Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

#### **Commission de suivi**

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi ».

Les dispositions de l'annexe IV sur le régime de prévoyance de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Annexe IV

#### **Régime de prévoyance**

#### **Bénéficiaires**

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, le dispositif prévoyance défini au sein de l'accord national s'applique :

- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- à tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et relevant du champ d'application de la présente convention.

À l'exclusion :

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

L'ancienneté est acquise au 1er jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire.

#### Garanties

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés au point 1 de l'annexe IV des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés au point 1 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent avenant ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

- la condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois pour les garanties incapacité de travail ;
- la seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

Garanties de prévoyance	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1re période et 2e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
- socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 ;	10 % SB
- option IPP > 2/3 ;	+ 10 % SB
- option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	
- socle obligatoire conventionnel Invalidité cat. 2 ou 3 ;	10 % SB
- option invalidité cat. 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
- option invalidité cat. 1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
- jusqu'au 13e anniversaire ;	3 % PASS
- du 13e au 17e anniversaire ;	4,5 % PASS
- du 17e au 26e anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.	

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

- pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;
- pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB : salaire annuel brut

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

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

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

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

#### Option incapacité temporaire de travail (ITT)

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

#### Option « Mensualisation légale avec amélioration »

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

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

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

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

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
3 mois à moins de 6 ans	60 jours
De 6 à moins de 11 ans	80 jours



De 11 à moins de 16 ans	100 jours
De 16 à moins de 21 ans	120 jours
De 21 à moins de 26 ans	140 jours
De 26 à moins de 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

#### Option incapacité permanente de travail (IPP > 2/3)

L'option « IPP > 2/3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3)

L'option « Invalidité catégorie 2 ou 3 » permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail (1/3 < IPP < 2/3)

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

L'option « Invalidité catégorie 1 » (1er ou 2e niveau) consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

#### Option « Majoration enfant »

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

#### Option « Rente éducation »

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

#### Option « Rente de conjoint »

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère.

Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

#### Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation : 100 % à la charge de l'employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) : 24,64 % à la charge des employeurs et 75,36 % à la charge des salariés ;
- incapacité permanente (IPP et invalidité) : 10,53 % à la charge des employeurs et 89,47 % à la charge des salariés.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- capital décès + option majoration enfant : 100 % à la charge de l'employeur ;
- option rente éducation : 25 % à la charge de l'employeur et 75 % à la charge des salariés ;
- option rente de conjoint : 28 % à la charge de l'employeur et 72 % à la charge des salariés.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. »

#### Entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Avenant n° 89 du 24 octobre 2018 relatif à la modification de l'annexe V

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des accoueurs SNA,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;
	Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;
	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FGTA FO ;
	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
	Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 6 du 17 avril 2018 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance apporte des améliorations aux garanties frais de santé.

Afin de se mettre en conformité avec cet avenant, les partenaires sociaux font évoluer au 1er janvier 2019 les montants des prestations de complémentaire santé définies à l'annexe V de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection sur les postes dentaire, optique, prothèses auditives et médecine douce sur le régime conventionnel.

En parallèle, les partenaires sociaux ont également souhaité augmenter l'attractivité du régime frais de santé en améliorant le remboursement de garanties tant sur le régime conventionnel (garanties dentaires) que sur le régime optionnel (garanties optique, dentaire et médecine douce). Ces améliorations permettront de réduire le reste à charge des salariés concernés par le présent accord.

Ces améliorations concernent tant la base que l'option et permettront de réduire le reste à charge des salariés concernés par le présent accord.

#### Modification de l'article 1.1 de l'annexe V

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les deux tableaux de garanties du régime conventionnel obligatoire figurant à l'article 1.1 sont modifiés.

L'article 1.1 « Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire » est modifié comme suit :

« Article 1.1.1

Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Médecine de ville</b>						
Honoraires médicaux						
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Actes médicaux						
Imagerie médicale. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Autres praticiens (1)	70 %	30 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Auxiliaires médicaux						
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, sages-femmes, podologues ...)	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Analyses médicales						
Examens de laboratoire et de biologie	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
<b>Transports</b>						
Frais de transport	65 %	35 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Pharmacie</b>						
Pharmacie « Vignette blanche »	65 %	35 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette bleue »	30 %	70 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette orange »	15 %	85 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Actes dentaires</b>						
Actes dentaires pris en charge par le RO						
Consultations et soins dentaires. - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	70 %	30 %	0 %	100 %	-	100 %
Inlay/ onlay. - Code CCAM : INO	70 %	30 %	25 %	125 %	-	125 %
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	70 %	30 %	145 % + 350 €/ an / bénéficiaire	245 % + 350 €/ an / bénéficiaire	+ 50 €/ an/ bénéficiaire	245 % + 400 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	100 %	0 %	200 %	300 %	+ 50 %	350 %
Actes dentaires non pris en charge par le RO						
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0 %	0 %	-	-	214 €/ an/ bénéficiaire	214 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie	0 %	0 %	-	-	397 €/ an/ bénéficiaire	397 €/ an/ bénéficiaire
<b>Optique</b>						
Équipement optique (2)						
Monture	60 %	40 %	125 €	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	60 %	40 %	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 2	Cf. grille optique n° 2
Lentilles						
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0 %/60 %	100 %/40 %	100 €/ an/ bénéficiaire	100 % + 100 €/ an / bénéficiaire	+ 92 €/ an/ bénéficiaire	100 % + 192 €/ an / bénéficiaire

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Appareillage</b>						
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	60 %	40 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	200 %	300 %	-	300 %
<b>Cures thermales prises en charge par le RO</b>						
Forfait thermal et honoraires de surveillance	65 %/70 %	35 %/30 %	160 %	260 %	-	260 %
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (3)</b>						
Frais de séjour	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %
Honoraires. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	80 %/100 %	20 %/0 %	155 %	255 %	-	255 %
Honoraires - Autres praticiens (1)	80 %/100 %	20 %/0 %	100 %	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	0 %	0 %	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
Chambre particulière	0 %	0 %	25 €/ jour	25 €/ jour	+ 14 €/ jour	39 €/ jour
<b>Autres remboursements</b>						
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale					
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.					
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS				-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie	30 € par séance/3 séances/ an/ bénéficiaire				+ 1 séance par an	30 € par séance/4 séances / an/ bénéficiaire

RO : régime obligatoire ; BR : base de remboursement régime obligatoire ; RSS : remboursement sécurité sociale ; PMSS : plafond mensuel sécurité sociale ; FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée/ option de pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique).

(2) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

(3) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

Article 1.1.2

Salariés relevant du régime local de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
<b>Médecine de ville</b>						
Honoraires médicaux						
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin généraliste. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites. - Médecin spécialiste. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
<b>Actes médicaux</b>						
Imagerie médicale. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %

Garanties	Remboursement RO (eb % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux. - Autres praticiens (1)	90 %	10 %	0 %	100 %	60 %	160 %
<b>Auxiliaires médicaux</b>						
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, sages-femmes, pédicures ...)	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %
<b>Analyses médicales</b>						
Examens de laboratoire et de biologie	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %
<b>Transports</b>						
Frais de transport	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Pharmacie</b>						
Pharmacie « Vignette blanche »	90 %	10 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette bleue »	80 %	20 %	0 %	100 %	-	100 %
Pharmacie « Vignette orange »	15 %	85 %	0 %	100 %	-	100 %
<b>Actes dentaires</b>						
<b>Actes dentaires pris en charge par le RO</b>						
Consultations et soins dentaires. - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	90 %	10 %	0 %	100 %	-	100 %
Inlay/ onlay. - Code CCAM : INO	90 %	10 %	25 %	125 %	-	125 %
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	90 %	10 %	145 % + 350 €/ an / bénéficiaire	245 % + 350 €/ an / bénéficiaire	+ 50 €/ an / bénéficiaire	245 % + 400 €/ an / bénéficiaire
Orthodontie	100 %	0 %	200 %	300 %	+ 50 %	350 %
<b>Actes dentaires non pris en charge par le RO</b>						
Prothèses dentaires. - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	0 %	0 %	-	-	214 €/ an/ bénéficiaire	214 €/ an/ bénéficiaire
Orthodontie	0 %	0 %	-	-	397 €/ an/ bénéficiaire	397 €/ an/ bénéficiaire
<b>Optique</b>						
<b>Équipement optique (2)</b>						
Monture	90 %	10 %	125 €	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	90 %	10 %	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 1	Cf. grille optique n° 2	Cf. grille optique n° 2
<b>Lentilles</b>						
Lentilles prises en charge ou non par le RO	0 %/90 %	100 %/10 %	100 €/ an/ bénéficiaire	100 % + 100 €/ an / bénéficiaire	+ 92 €/ an bénéficiaire	100 % + 192 €/ an / bénéficiaire
<b>Appareillage</b>						
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	90 %	10 %	0 %	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	90 %	10 %	200 %	300 %	-	300 %
<b>Cures thermales prises en charge par le RO</b>						
Forfait thermal et honoraires de surveillance	90 %	10 %	160 %	260 %	-	260 %
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (3)</b>						
Frais de séjour	100 %	0 %	0 %	100 %	-	100 %
Honoraires. - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	100 %	0 %	155 %	255 %	-	255 %
Honoraires. - Autres praticiens (1)	100 %	0 %	100 %	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	100 %	0 %	0 %	100 % FR	--	100 % FR
Chambre particulière	0 %	0 %	25 €/ jour	25 €/ jour	+ 14 €/ jour	39 €/ jour
<b>Autres remboursements</b>						
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale					
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.					
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS				-	1/3 PMSS

Garanties	Remboursement RO (en % de la BR)	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement au titre du régime optionnel (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement total au titre des régimes RO, conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		TM (en % de la BR)	Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)			
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie	30 € par séance/3 séances/ an/ bénéficiaire				+ 1 séance par an	30 € par séance/4 séances/ an/ bénéficiaire

RO : régime obligatoire ; BR : base de remboursement régime obligatoire ; RSS : remboursement sécurité sociale ; PMSS : plafond mensuel sécurité sociale ; FR : frais réels.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM CO : option de pratique tarifaire maîtrisée/ option de pratique tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique).

(2) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.

(3) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

#### Date d'effet, dépôt et extension

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2019.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

##### Annexe

En vigueur étendu

Annexe

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Conventions collectives.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0024/boc\\_20190024\\_0000\\_0017.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0024/boc_20190024_0000_0017.pdf)

### Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accoueurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture, (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CGC,

##### Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accouage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er juillet 2004 selon les barèmes suivants.

(En euros).

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	CORRESPONDANCE ancienne grille	SALAIRE HORAIRE au 1er juillet 2004 pour les entreprises n'ayant pas souscrit d'accord RTT	SALAIRE HORAIRE au 1er juillet 2004 pour les entreprises ayant souscrit un accord RTT
NIVEAU I - Ouvriers et employés non spécialisés.	1	I	7,61	7,81
NIVEAU II - Ouvriers et employés spécialisés - Echelon 1.	2	II-1	7,64	7,84
NIVEAU II - Ouvriers et employés spécialisés - Echelon 2.	3	II-2, II-3	7,69	7,92
NIVEAU III - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 1.	4	III-1	7,74	7,98
NIVEAU III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 2.	5	III-2	7,79	8,06
NIVEAU III - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 3.	6	III-3, IV-1	7,97	8,22
NIVEAU IV - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 1.	7	III-4, IV-2	8,39	8,69
NIVEAU IV - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 2.	8	IV-3	8,85	9,13
NIVEAU IV - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 3.	9	IV-4	9,48	9,88
NIVEAU V - Ingénieurs et cadres - Echelon 1.	7	V-1	8,39	8,69
NIVEAU V - Ingénieurs et cadres - Echelon 2.	8	V-2	8,85	9,13
NIVEAU V - Ingénieurs et cadres - Echelon 3.	9	V-3	9,48	9,88
NIVEAU VI - Encadrement - Chef de service.	9	V-4, VI-1, VI-2	9,48	9,88
NIVEAU VI - Encadrement - Directeur de département.	10	VI-3, VI-4, VI-5	12,68	13,37
NIVEAU VI - Directeur.	11	VI-6	16,50	17,55

Article 2  
La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,50 Euros pour 100 points.

Article 3  
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1er juillet 2004.

Fait à Paris, le 1er juillet 2004.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 2004 : L'avenant n° 63 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

### Avenant n° 66 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CGC,

#### Rémunérations à compter du 1er janvier 2007

#### Salaires

En vigueur étendu

Article 1er  
Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er janvier 2007 selon les barèmes suivants :

(En euros)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	CORRESPONDANCE ancienne grille	SALAIRE HORAIRE au 1er janvier 2007	SALAIRE MENSUEL au 1er janvier 2007 sur la base de 35 heures hebdomadaires
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	I	8,27	1 254,28
II. - Ouvriers qualifiés spécialisés - Echelon 1	2	II-1	8,31	1 260,35
II. - Ouvriers qualifiés spécialisés - Echelon 2	3	II-2, II-3	8,36	1 267,93
III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 1	4	III-1	8,45	1 281,58
III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 2	5	III-2	8,50	1 289,17
III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré - Echelon 3	6	III-3, IV-1	8,68	1 316,47
IV. - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 1	7	III-4, IV-2	9,07	1 375,62
IV. - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 2	8	IV-3	9,57	1 451,45
IV. - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - Echelon 3	9	IV-4	10,25	1 554,58
V. - Ingénieurs et cadres - Echelon 1	7	V-1	9,07	1 375,62
V. - Ingénieurs et cadres - Echelon 2	8	V-2	9,57	1 451,45
V. - Ingénieurs et cadres - Echelon 3	9	V-3	10,25	1 554,58
VI. - Encadrement - Chef de service	9	V-4, VI-1, VI-2	10,25	1 554,58
VI. - Encadrement - Directeur de département	10	VI-3, VI-4, VI-5	13,77	2 088,45
VI. - Encadrement - Directeur	11	VI-6	18,08	2 742,13

Article 2  
La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,54 Euros pour 100 points.

Article 3  
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 13 décembre 2006.

### Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA).
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-AGRI ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er juillet 2008 selon les barèmes suivants :

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE	SALAIRE MENSUEL sur la base de 35 heures hebdomadaires
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	8,72	1 322,53
II. - Ouvriers et employés spécialisés Echelon 1	2	8,76	1 328,60

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE	SALAIRE MENSUEL sur la base de 35 heures hebdomadaires
Echelon 2	3	8,81	1 336,18
III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré			
Echelon 1	4	8,90	1 349,83
Echelon 2	5	8,96	1 358,93
Echelon 3	6	9,14	1 386,23
IV. - Techniciens, chef d'équipe 2e degré			
Echelon 1	7	9,49	1 439,32
Echelon 2	8	10,00	1 516,67
Echelon 3	9	10,68	1 619,80
V. - Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	7	9,49	1 439,32
Echelon 2	8	10,00	1 516,67
Echelon 3	9	10,68	1 619,80
VI. - Encadrement			
Chef de service	9	10,68	1 619,80
Directeur de département	10	14,29	2 167,32
Directeur	11	18,71	2 837,68

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,67 € pour 100 points.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er juillet 2008.

### Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviiculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er avril 2009 selon les barèmes suivants.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (35 h hebdo.)
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	8,75	1 327,08
II. - Ouvriers et employés spécialisés			
- échelon 1	2	8,79	1 333,15
- échelon 2	3	8,84	1 340,73
III. - Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1er degré			
- échelon 1	4	8,93	1 354,38
- échelon 2	5	8,99	1 363,48
- échelon 3	6	9,17	1 390,78
IV. - Techniciens			
Chef d'équipe 2e degré			
- échelon 1	7	9,52	1 443,87
- échelon 2	8	10,03	1 521,22
- échelon 3	9	10,71	1 624,35
V. - Ingénieurs et cadres			
- échelon 1	7	9,52	1 443,87
- échelon 2	8	10,03	1 521,22
- échelon 3	9	10,71	1 624,35
VI - Encadrement			
Chef de service	9	10,71	1 624,35
Directeur de département	10	14,32	2 171,87
Directeur	11	18,74	2 842,23

#### Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 2,67 € pour 100 points.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1er avril 2009.

**Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009**

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ; Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er juillet 2009 selon les barèmes suivants.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (35 h hebdo.)
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	8,83	1 339,22
II. - Ouvriers et employés spécialisés			
- échelon 1	2	8,86	1 343,77
- échelon 2	3	8,91	1 351,35
III. - Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1er degré			
- échelon 1	4	9,00	1 365,00
- échelon 2	5	9,06	1 374,10
- échelon 3	6	9,24	1 401,40
IV. - Techniciens			
Chef d'équipe 2e degré			
- échelon 1	7	9,59	1 454,48
- échelon 2	8	10,10	1 531,83
- échelon 3	9	10,78	1 634,97
V. - Ingénieurs et cadres			
- échelon 1	7	9,59	1 454,48
- échelon 2	8	10,10	1 531,83
- échelon 3	9	10,78	1 634,97
VI - Encadrement			
Chef de service	9	10,78	1 634,97
Directeur de département	10	14,40	2 184,00
Directeur	11	18,86	2 860,43

Article 2

En vigueur étendu

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 2,70 € pour 100 points.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er juillet 2009.

**Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011**

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er janvier 2011 selon les barèmes suivants.

Article 2

En vigueur étendu

Barème des salaires au 1er janvier 2011

Base 35 heures hebdomadaires

(En euros.)



Qualification	Niveau	Salaire Horaire	Salaire mensuel
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	I	9,03	1 369,55
II. - Ouvriers et employés spécialisés			
Echelon 1	II	9,06	1 374,10
Echelon 2	III	9,11	1 381,68
III. - Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1er degré :			
Echelon 1	IV	9,20	1 395,33
Echelon 2	V	9,26	1 404,43
Echelon 3	VI	9,45	1 433,25
IV. - Techniciens			
Chef d'équipe 2e degré :			
Echelon 1	VII	9,80	1 486,33
Echelon 2	VIII	10,32	1 565,20
Echelon 3	IX	11,01	1 669,85
V. - Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	VII	9,80	1 486,33
Echelon 2	VIII	10,32	1 565,20
Echelon 3	IX	11,01	1 669,85
VI. - Encadrement			
Chef de service	IX	11,01	1 669,85
Directeur de département	X	14,70	2 229,50
Directeur	XI	19,24	2 918,07

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,75 € pour 100 points.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2011.

### Avenant n° 74 du 26 janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1er janvier 2012 selon les barèmes suivants.

#### Barème des salaires au 1er janvier 2012

#### Article 2

En vigueur étendu

Base : 35 heures hebdomadaires

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	I	9,22	1 398,37
II. - Ouvriers et employés spécialisés			
Echelon 1	II	9,25	1 402,92
Echelon 2	III	9,30	1 410,50
III. - Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1er degré :			
Echelon 1	IV	9,39	1 424,15
Echelon 2	V	9,45	1 433,25
Echelon 3	VI	9,65	1 463,58
IV. - Techniciens			
Chef d'équipe 2e degré :			
Echelon 1	VII	10,01	1 518,18
Echelon 2	VIII	10,54	1 598,57
Echelon 3	IX	11,24	1 704,73
V. - Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	VII	10,01	1 518,18
Echelon 2	VIII	10,54	1 598,57
Echelon 3	IX	11, 24	1 704,73
VI. - Encadrement			
Chef de service	IX	11,24	1 704,73
Directeur de département	X	15,01	2 276,52
Directeur	XI	19,64	2 978,73

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,80 € pour 100 points.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2012.

**Avenant n° 77 du 23 janvier 2013**

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des accouveurs (SNA) ; La confédération française de l'aviculture (CFA),
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), base : 35 heures hebdomadaires, sont fixés au 1er janvier 2013 selon les barèmes suivants :

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire	Salaire mensuel
<b>I. - Ouvriers et employés non spécialisés</b>	1	9,43	1 430,22
<b>II. - Ouvriers et employés spécialisés</b>			
Echelon 1	2	9,46	1 434,77
Echelon 2	3	9,51	1 442,35
<b>III. - Ouvriers qualifiés</b>			
Chef d'équipe 1er degré			
Echelon 1	4	9,60	1 456,00
Echelon 2	5	9,67	1 466,62
Echelon 3	6	9,87	1 496,95
<b>IV. - Techniciens</b>			
Chef d'équipe 2e degré			
Echelon 1	7	10,24	1 553,07
Echelon 2	8	10,78	1 634,97
Echelon 3	9	11,50	1 744,17
<b>V. - Ingénieurs et cadres</b>			
Echelon 1	7	10,24	1 553,07
Echelon 2	8	10,78	1 634,97
Echelon 3	9	11,50	1 744,17
<b>VI. - Encadrement</b>			
Chef de service	9	11,50	1 744,17
Directeur de département	10	15,35	2 328,08
Directeur	11	20,09	3 046,98

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,86 € pour 100 points.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2013.

**Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNA ; La CFA,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La CFTC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires des salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention collective), base 35 heures hebdomadaires, sont fixés comme suit au 1er janvier 2015 :

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire	Salaire mensuel
I. - Ouvrier et employé non spécialisés	1	9,61	1 457,52
II. - Ouvrier et employé spécialisés			
Echelon 1	2	9,67	1 466,62
Echelon 2	3	9,72	1 474,20
III. - Ouvrier qualifié			
Chef d'équipe 1er degré			

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire	Salaire mensuel
Echelon 1	4	9,81	1 487,85
Echelon 2	5	9,88	1 498,47
Echelon 3	6	10,09	1 530,32
IV. - Technicien			
Chef d'équipe 2e degré			
Echelon 1	7	10,44	1 583,40
Echelon 2	8	11,00	1 668,33
Echelon 3	9	11,73	1 779,05
V. - Ingénieur et cadre			
Echelon 1	7	10,44	1 583,40
Echelon 2	8	11,00	1 668,33
Echelon 3	9	11,73	1 779,05
VI. - Encadrement			
Chef de service	9	11,73	1 779,05
Directeur de département	10	15,66	2 375,10
Directeur	11	20,49	3 107,65

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,92 € pour 100 points.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2015.

### Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SNA ; La CFA,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTEC-Agri ; Le SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires horaires des salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III) de la convention collective sont fixés comme suit au 1er janvier 2016 :

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
I. - Ouvrier et employé non spécialisés	1	9,68	1 468,13
II. - Ouvrier et employé spécialisés			
Echelon 1	2	9,75	1 478,75
Echelon 2	3	9,80	1 486,33
III. - Ouvrier qualifié			
Chef d'équipe 1er degré			
Echelon 1	4	9,89	1 499,98
Echelon 2	5	9,96	1 510,60
Echelon 3	6	10,17	1 542,45
IV. - Technicien			
Chef d'équipe 2e degré			
Echelon 1	7	10,52	1 595,53
Echelon 2	8	11,09	1 681,98
Echelon 3	9	11,82	1 792,70
V. - Ingénieur et cadre			
Echelon 1	7	10,52	1 595,53
Echelon 2	8	11,09	1 681,98
Echelon 3	9	11,82	1 792,70
VI. - Encadrement			
Chef de service	9	11,82	1 792,70
Directeur de département	10	15,79	2 394,82
Directeur	11	20,65	3 131,92

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,94 € pour 100 points.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2016.

### Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	SNA CFA

**Signataires**

Organisations de salariés	FGA CFDT FGTA FO CFTC-Agri
---------------------------	----------------------------------

**Article 1er**

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), sont fixés au 1er janvier 2017 selon les barèmes suivants :

**Article 2**

En vigueur étendu

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaires horaires au 1er janvier 2017	Salaires mensuels au 1er janvier 2017
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	9,77	1 481,78
II. - Ouvriers et employés spécialisés	- échelon 1	9,85	1 493,92
	- échelon 2	9,94	1 507,57
III. - Ouvrier qualifié, chef d'équipe 1er degré	- échelon 1	10,03	1 521,22
	- échelon 2	10,12	1 534,87
	- échelon 3	10,27	1 557,62
IV. - Technicien, chef d'équipe 2e degré	- échelon 1	10,63	1 612,22
	- échelon 2	11,20	1 698,67
	- échelon 3	11,94	1 810,90
V. - Ingénieur et cadre	- échelon 1	10,63	1 612,22
	- échelon 2	11,20	1 698,67
	- échelon 3	11,94	1 810,90
VI. - Encadrement	- chef de service	11,94	1 810,90
	- directeur de département	15,95	2 419,08
	- directeur	20,86	3 163,77

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,98 € pour 100 points.

**Article 3**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1er janvier 2017.

**Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018****Signataires**

Organisations patronales	SNA ; CFA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC,

**Article 1er**

En vigueur étendu

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), sont fixés au 1er janvier 2018 selon les barèmes suivants :

**Article 2**

En vigueur étendu

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Qualification	Niveau de rémunération	Salaires horaires au 1er janvier 2018	Salaires mensuels au 1er janvier 2018
I. - Ouvriers et employés non spécialisés	1	9,89	1 499,98
II. - Ouvriers et employés spécialisés	- échelon 1	9,99	1 515,15
	- échelon 2	10,09	1 530,32
III. - Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1er degré	- échelon 1	10,19	1 545,48
	- échelon 2	10,29	1 560,65
	- échelon 3	10,40	1 577,33

IV. - Techniciens, chef d'équipe 2e degré - échelon 1 - échelon 2 - échelon 3	7	10,77	1 633,45
	8	11,34	1 719,90
	9	12,09	1 833,65
V. - Ingénieurs et cadres - échelon 1 - échelon 2 - échelon 3	7	10,77	1 633,45
	8	11,34	1 719,90
	9	12,09	1 833,65
VI. - Encadrement - chef de service - directeur de département - directeur	9	12,09	1 833,65
	10	16,15	2 449,42
	11	21,11	3 201,68

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 3,05 € pour 100 points.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1er janvier 2018.

### Avenant n° 91 du 15 janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des accoueurs SNA,
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

#### Salaires horaires minima

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2020.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.



**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2010-09-30

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 72 du 15 octobre 2009 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve de l'application, au premier alinéa de l'article 1.2, des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 9 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2011-11-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 73 du 26 janvier 2011 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2012-05-12

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 74 du 26 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2012-07-24

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 75 du 26 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 25 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2013-02-05

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 76 du 27 septembre 2012 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/48, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 2 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)**

Paru au JORF du 2013-05-24

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 23 janvier 2013 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)**

Paru au JORF du 2014-11-06

#### Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 78 du 25 juin 2014 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention avec l'observation suivante : à l'article 5, l'extension de l'avenant ne relève pas « du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget » mais du ministre chargé de l'agriculture.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2014/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)**

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)**

Paru au JORF du 2015-11-28

## Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 81 du 9 juin 2015 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives, (agriculture) n° 2015/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 31 mars 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles**

Paru au JORF du 2017-04-13

## Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Annexe**

## ANNEXE

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE CONCERNÉE	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE de publication de l'avis au JORF
7009	Convention collective de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection	N° 85 du 5 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
8252	Convention collective de travail du 19 décembre 1989 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Basse-Normandie	N° 65 du 12 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9131	Convention collective de travail du 12 février 1986 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département des Bouches-du-Rhône (personnel d'exécution)	N° 49 bis du 13 décembre 2016	2017/09	15 mars 2017

8822	Convention collective de travail du 27 juin 1988 concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Rhône-Alpes, à l'exception du département de la Loire	N° 33 du 10 juin 2016	2017/09	15 mars 2017
9171	Convention collective de travail du 4 juin 1996 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture de la Charente-Maritime	N° 37 du 5 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9171	Convention collective de travail du 4 juin 1996 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture de la Charente-Maritime (annexe 'cadres')	N° 27 du 5 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9221	Convention collective de travail du 26 octobre 1982 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ du département des Côtes-d'Armor	N° 102 du 11 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9222	Convention collective de travail du 15 décembre 1983 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor	N° 77 du 11 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9311	Convention collective de travail du 29 juin 1971 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, exploitations de maraîchage et exploitations de productions légumières du département de la Haute-Garonne	N° 2 du 12 janvier 2017	2017/09	15 mars 2017
9401	Convention collective de travail du 10 juillet 2006 concernant les exploitations agricoles du département des Landes	N° 15 du 13 octobre 2016	2017/09	15 mars 2017
9456	Convention collective de travail du 13 avril 2016 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Loiret	N° 1 du 13 décembre 2016	2017/09	15 mars 2017
9461	Convention collective de travail du 29 février 2016 concernant les exploitations agricoles du département du Lot	N° 2 du 16 octobre 2016	2017/09	15 mars 2017
9651	Convention collective de travail du 6 juillet 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, les champignonnières, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles, les maraîchers et les producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées	N° 98 du 12 décembre 2016	2017/09	15 mars 2017

Fait le 31 mars 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

*Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/09, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles**

Paru au JORF du 2019-07-17

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 88 du 24 octobre 2018 à la convention collective nationale de travail du 2 avril 1974 concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives, (agriculture) n° 2019/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles**

Paru au JORF du 2019-07-17

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 89 du 24 octobre 2018 à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**





**Avenant n° 85**

**Date du texte : 2017-01-05**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 86**

**Date du texte : 2018-01-17**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 88 du 24 octobre 2018**

**Date du texte : 2018-10-24**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant n° 89 du 24 octobre 2018**

**Date du texte : 2018-10-24**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACO	Acte d'obstétrique.
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
AFNCA	Association pour le financement de la négociation collective en agriculture
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRICA	Institution de retraite et de prévoyance
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ATM	Actes techniques médicaux
BO	Bulletin officiel
BRSS	Base de remboursement sécurité sociale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMARCA	Institution de retraite complémentaire ARRCO
CASC	Comité d'action sociale et culturelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMT	Consommation médicale technique
CMU	Couverture maladie universelle
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des services des exploitations et entreprises agricoles
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
FO	Force ouvrière
FSCOPA	Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture
IJ	Indemnité journalière
IPP	Incapacité permanente professionnelle
ITT	Incapacité temporaire de travail
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LPP	Liste des produits et prestations
MSA	Mutualité sociale agricole
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SMUTIE	
SNA	Syndicat national des accoueurs
SNCEA	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TM	Ticket modérateur
UNOCAM	Union nationale des organismes d'assurance maladie complémentaire
UNPMF	Union nationale de prévoyance de la mutualité française
VL	Véhicule léger
VRP	Voyageur, représentant, placier



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Annexe IV (Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002)		13
	Annexe IV (Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002)		13
	Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1) (Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1))	Article 2	32
	Maladies et accidents (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 30	8
Arrêt de travail, Maladie	Annexe IV (Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002)		13
	Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1) (Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1))	Article 2	32
	Maladies et accidents (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 30	8
Astreintes	RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 8	28
Chômage partiel	RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 10	29
Congés annuels	Durée des congés payés annuels (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 35	9
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 41	10
Démission	Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 26	7
Frais de santé	Annexe V (Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002)		16
	Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974 (Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974)		22
	Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974 (Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974)		23
	Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres (Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres)	Article 2	34
	Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale (Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V)	Article 1.1.1	53
	Salariés relevant du régime spécial de la MSA et de la sécurité sociale Alsace-Moselle (Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V)	Article 1.1.2	55
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 27	7
Maternité, Adoption	Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974 (Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974)		22
	Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974 (Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974)		23
	Congés de naissance ou d'adoption (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 40	10
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 41	10
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 24	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 26	7
	Logement (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 29	8
	Rupture et préavis (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 25	7
Prime, Gratification, Treizième mois	Fournitures en nature, primes, ancienneté - Indemnités diverses (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 19	5
	Treizième mois (Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.)	Article 20	6

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires (Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires)		63
	Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires)	Article 1	64
	Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires)	Article 2	65
	Avenant n° 77 du 23 janvier 2013 (Avenant n° 77 du 23 janvier 2013)	Article 1er	68
	Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 (Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015)	Article 1er	68
	Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 (Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016)	Article 1er	69
	Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 (Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017)	Article 2	70
	Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 (Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018)	Article 2	70
	Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009 (Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009)	Article 1	65
	Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009 (Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009)	Article 2	65
	Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009 (Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009)	Article 1	66
	Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009 (Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009)	Article 2	66
	Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011 (Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011)	Article 2	66
	Barème des salaires au 1er janvier 2012 (Avenant n° 74 du 26 janvier 2012)	Article 2	67
	Rémunérations à compter du 1er janvier 2007 (Avenant n° 66 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires)		64
	Salaires horaires minima (Avenant n° 91 du 15 janvier 2020)	Article 1er	71

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1974-04-02	Annexe II - Classification convention collective nationale du 2 avril 1974	11
	Annexe V - Assurance complémentaire santé Convention collective nationale du 2 avril 1974	22
	Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974. Etendue par arrêté du 26 juin 1975 JONC 20 août 1975.	1
1999-06-09	Accord cadre du 9 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	23
2000-07-26	Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	26
2002-03-25	Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salariés non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002	13
2004-07-01	Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires	63
2004-07-20	Avenant n° 61	29
	Avenant n° 62	30
2006-01-24	Avenant n° 65 du 24 janvier 2006 relatif à la prévoyance	30
2006-12-13	Avenant n° 66 du 13 décembre 2006 relatif aux salaires	64
2008-02-06	Avenant n° 67 du 6 février 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1)	32
2008-07-03	Avenant n° 68 du 3 juillet 2008	33
	Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires	64
2009-01-20	Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009	65
2009-06-24	Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009	66
2009-10-15	Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres	33
2010-09-30	Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-1
2011-01-26	Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011	66
2011-11-23	Arrêté du 9 novembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-1
2012-01-26	Accord du 26 janvier 2012 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	42
	Avenant n° 74 du 26 janvier 2012	67
2012-05-12	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-1
2012-07-24	Arrêté du 16 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-1
2012-09-27	Avenant n° 76 du 27 septembre 2012	44
2013-01-23	Avenant n° 77 du 23 janvier 2013	68
2013-02-05	Arrêté du 25 janvier 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-2
2013-05-24	Arrêté du 2 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection (n° 7009)	JO-2
2014-06-25	Avenant n° 78 du 25 juin 2014	45
2014-11-06	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)	JO-2
2015-01-14	Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015	68
	Avenant n° 80 du 14 janvier 2015 relatif à la modification de l'annexe V	46
2015-05-07	Arrêté du 29 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)	JO-3
2015-06-09	Avenant n° 81 du 9 juin 2015 relatif à la modification de l'annexe IV	47
2015-10-13	Avenant n° 82 du 13 octobre 2015 relatif à la modification de l'annexe V	48
2015-11-17	Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif à la modification de l'annexe V	53
2015-11-28	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles (n° 7009)	JO-3
2016-01-20	Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016	69
2017-01-05	Avenant n° 85	NV-1
	Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	69
2017-04-13	Arrêté du 31 mars 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-3
2018-01-17	Avenant n° 86	NV-1
	Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018	70
2018-10-24	Avenant n° 88 du 24 octobre 2018	NV-1
	Avenant n° 88 du 24 octobre 2018	57
	Avenant n° 89 du 24 octobre 2018	NV-1
	Avenant n° 89 du 24 octobre 2018 relatif à la modification de l'annexe V	59
2019-07-17	Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles	JO-4
	Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les entreprises d'accoupage et de sélection avicoles	JO-4
2020-01-15	Avenant n° 91 du 15 janvier 2020	71



## **Index alphabétique**





## A

Absence des charges de famille 10  
Absences exceptionnelles 8  
Absences pour recherche d'un nouvel emploi 7  
Accord cadre du 9 juin 1999 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 23  
Accord du 26 janvier 2012 relatif a la creation d'une commission paritaire de validation des accords 42  
Accord-cadre n° 2 du 26 juillet 2000 relatif a la reduction et a l'amenagement du temps de travail 26  
Accords d'entreprise ou d'etablissement 1  
Additif 15  
Amenagement du temps de travail - Modulation 25  
Amenagement du temps de travail - Modulation. 25  
Amenagement du temps de travail et modulation 28  
Annexe 63  
ANNEXE II - Classification 11, 12  
Annexe II - Classification 11  
Annexe II - Classification convention collective nationale du 2 avril 1974 11  
Annexe II-1  
- Grille de classification hierarchique 11  
- Grille de classification hierarchique. 11  
Annexe II-2  
- Indications d'emplois 12  
- Indications d'emplois. 12  
Annexe IV 13  
Annexe V 16  
ANNEXE V - Assurance complementaire sante 22, 23  
Annexe V - Assurance complementaire sante 22  
Annexe V - Assurance complementaire sante Convention collective nationale du 2 avril 1974 22  
Annexes IV et V - Regime de prevoyance et frais de sante complementaire des salaries non-cadres 13  
Annexes IV et V - Regime de prevoyance et frais de sante complementaire des salaries non-cadres Avenant n° 54 du 25 mars 2002 13  
Annualisation du temps de travail - Modulation 4  
Assurance complementaire sante (Annexe V - Assurance complementaire sante) 22  
Assurance complementaire sante (ANNEXE V - Assurance complementaire sante) 16, 22  
Avantages acquis 1  
Avenant modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective 32  
Avenant n° 61 29  
Avenant n° 61 du 20 juillet 2004 29  
Avenant n° 62 30  
Avenant n° 62 du 20 juillet 2004 30  
Avenant n° 63 du 1 juillet 2004 relatif aux salaires 63  
Avenant n° 65 du 24 janvier 2006 relatif a la prevoyance 30  
Avenant n° 66 du 13 decembre 2006 relatif aux salaires 64  
Avenant n° 67 du 6 fevrier 2008 modifiant certaines dispositions de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective (1) 32  
Avenant n° 68 du 3 juillet 2008 33  
Avenant n° 69 du 3 juillet 2008 relatif aux salaires 64  
Avenant n° 74 du 26 janvier 2012 67  
Avenant n° 76 du 27 septembre 2012 44  
Avenant n° 77 du 23 janvier 2013 68  
Avenant n° 78 du 25 juin 2014 45  
Avenant n° 79 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2015 68  
Avenant n° 80 du 14 janvier 2015 relatif a la modification de l'annexe V 46  
Avenant n° 81 du 9 juin 2015 relatif a la modification de l'annexe IV 47  
Avenant n° 82 du 13 octobre 2015 relatif a la modification de l'annexe V 48  
Avenant n° 83 du 17 novembre 2015 relatif a la modification de l'annexe V 53  
Avenant n° 84 du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2016 69  
Avenant n° 85 NV-1  
Avenant n° 85 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017 69  
Avenant n° 86 NV-1  
Avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2018 70  
Avenant n° 88 du 24 octobre 2018 57, NV-1  
Avenant n° 89 du 24 octobre 2018 NV-1  
Avenant n° 89 du 24 octobre 2018 relatif a la modification de l'annexe V 59  
Avenant n° 91 du 15 janvier 2020 71  
Avenant n°72 du 15 octobre 2009 relatif au regime de prevoyance des salaries non cadres 33  
Avenant « Salaires » n° 70 du 20 janvier 2009 65  
Avenant « Salaires » n° 71 du 24 juin 2009 66  
Avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011 66

## B

Bareme des salaires au 1er janvier 2012 67  
Bases minima de remuneration 3

## C

Champ d'application 1, 24, 26  
Champ d'application. 24  
Chomage partiel 29  
Classification (ANNEXE II - Classification) 11  
Classification (Annexe II - Classification) 11  
Classification hierarchique 3  
Comites d'entreprise et d'etablissement 2  
Commission de suivi 26, 29

Commission de suivi. 26  
Commission paritaire nationale 2  
Composition de la commission paritaire 43  
Compte epargne-temps - Formation - Prevoyance 29  
Conges de naissance ou d'adoption 10  
Conges exceptionnels pour evenements familiaux 10  
Conges payes 9  
Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de selection du 2 avril 1974. Etendue par arrete du 26 juin 1975 JONC 20 aout 1975. 1  
Convention collective nationale du 2 avril 1974 1  
Creation d'une commission paritaire de validation des accords 42

## D

Date d'effet 45, 48  
Date d'effet, depot et extension 42, 47, 63  
Date d'effet. - Depot. - Extension 53, 57  
Delegues du personnel 2  
Demande d'extension 26, 29  
Demande d'extension. 26  
Denonciation (Revision - Denonciation) 26  
Denonciation (Revision - denonciation) 26  
Depot des accords aupres de l'administration 44  
Depot et extension 71  
Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 48, 53  
Depot. - Extension. - Publicite 46  
Dispositions diverses 11  
Dispositions generales 1  
Dispositions particulieres 10, 25  
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement 25, 27  
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement. 25  
Dispositions particulieres. 25  
Droit syndical 1  
Droit syndical et liberte d'opinion 1  
Duree 31  
Duree de l'accord 24, 26  
Duree de l'accord. 24  
Duree des conges payes annuels 9  
Duree normale du travail 3  
Duree, denonciation, revision 1  
Duree, publicite, depot 44  
Duree. - Entree en vigueur 46

## E

Effet - Duree 31  
Entree en vigueur 26, 59  
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 45  
Entree en vigueur. 26  
Essai 6  
Extension 44, 45, 48  
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 48, 53  
Extension de la convention 11

## F

Fin du contrat 7  
Financement 45  
Fonctionnement de la commission paritaire 43  
Formation - Prevoyance (Compte epargne-temps - Formation - Prevoyance) 29  
Formation professionnelle 11  
Fournitures en nature, primes, anciennete - Indemnites diverses 5  
Fractionnement (Periode des conges payes - Fractionnement) 9

## G

Garanties accordees aux representants elus du personnel 43  
Grille de classification hierarchique (Annexe II-1  
- Grille de classification hierarchique) 11

## H

Heures exceptionnelles 5  
Heures supplementaires - Repos compensateur 5

## I

I. - Dispositions generales 1  
II. - Droit syndical et liberte d'opinion 1  
III. - Procedure conventionnelle de conciliation 2  
Incidence de la reduction du temps de travail 24  
Incidence de la reduction du temps de travail sur les remunerations 27  
Incidence de la reduction du temps de travail. 24  
Indemnisation des salaries participant aux negociations nationales 2  
Indemnite de fin de carriere 7  
Indemnites de conges payes 9  
Indemnites de licenciement 7

Indemnités diverses (Fournitures en nature, primes, ancienneté - Indemnités diverses) 5  
Indications d'emplois (Annexe II-2  
- Indications d'emplois) 12  
Information du personnel ou de ses représentants 25  
Information du personnel ou de ses représentants. 25  
IV - Salaires et accessoires du salaire 3  
IX - Dispositions particulières 10

## **L**

Liberté syndicale 1  
Liste des mutuelles gestionnaires et coassureurs désignés 31  
Logement 8

## **M**

Maladies et accidents 8  
Mise en œuvre 24, 27  
Mise en œuvre. 24  
Mission de la commission paritaire 43  
Modification de l'annexe IV 47  
Modification de l'annexe V 46, 48, 53  
Modification de l'annexe V (au 01/01/2019) 59  
Modification de l'article 1.1 de l'annexe V 53, 59  
Modification de l'article 1er de l'annexe V 53  
Modification de l'article 2.1 de l'annexe V 56  
Modification de l'article 3.2 de l'annexe V 56  
Modification de l'article 33 56  
Modification de l'ensemble des dispositions relatives au régime de prévoyance contenues au sein de l'article 33 et de l'annexe IV de la convention collective 57  
Modification des articles 2.1.1 et 2.2.1 de l'annexe V 56  
Modification des taux de cotisations 47  
Modifications des cotisations 44  
Modulation (Amenagement du temps de travail - Modulation) 25  
Modulation (Annualisation du temps de travail - Modulation) 4

## **N**

Niveaux des garanties du régime conventionnel 45

## **O**

Objet et champ d'application 42  
Ordre des départs en congés payés 10  
Organisation du travail dans l'entreprise 4

## **P**

Période d'essai 6  
Période des congés payés - Fractionnement 9  
Portabilité des garanties 45, 47  
Pour les entreprises ayant signé un accord de (Toutes les heures à disposition de l'employeur (temps de travail effectif + temps d'inaction) sont rémunérées comme du temps de travail effectif avec application si nécessaire des majorations légales - - pour les entreprises ayant signé un accord de) 3  
Preamble 33, 42, 53, 57, 59  
Prévoyance 30, 31  
Prévoyance - Retraite 8  
Prévoyance ANNEXE I 31  
Prévoyance (Compte épargne-temps - Formation - Prévoyance) 29  
Prévoyance des salaires non cadres 33  
Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite 44  
Procédure conventionnelle de conciliation 2  
Protection des salaires et droit disciplinaire 8  
Publicité (Dépot. - Extension. - Publicité) 45

## **R**

Réduction du temps de travail 24, 27  
Réduction du temps de travail. 24  
Réduction et à l'aménagement du temps de travail 23  
Réduction et aménagement du temps de travail 26  
REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, Preamble 24  
Régime de prévoyance (art. 33 et annexe IV) 57  
Régime de prévoyance des salaires non cadres 33  
Régime de prévoyance et complémentaire santé 8  
Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salaires non-cadres (Annexes IV et V - Régime de prévoyance et frais de santé complémentaire des salaires non-cadres) 13  
Rémunération des travailleurs handicapés 6  
Rémunérations à compter du 1er janvier 2007 64  
Repos compensateur (Heures supplémentaires - Repos compensateur) 5  
Repos du dimanche et des jours fériés 5  
Retraite (Prévoyance - Retraite) 8  
Retraite complémentaire 9  
Révision - Dénonciation 26  
Révision - dénonciation 26  
Révision - dénonciation. 26

## **S**

Salaires	68
Salaires au 1er janvier 2020	71
Salaires et accessoires du salaire	3
Salaires horaires minima	71
Salaires minimaux au 1er janvier 2016	69
Salaires minimaux au 1er janvier 2017	69
Salaires minimaux au 1er janvier 2018	70
Salaires n° 71 du 24 juin 2009	66
Salaries a temps partiel	6
Salaries relevant du regime general de la MSA et de la securite sociale	53
Salaries relevant du regime special de la MSA et de la securite sociale Alsace-Moselle	55
Suppression de l'additif 1 et de l'additif 2 de l'annexe V	57
Suppression des articles 3.1 et 3.3 de l'annexe V	56

## **T**

Temps partiel - Travail intermittent	28
Texte de base	1
Themes de negociation	42
Travail de nuit	10
Travail du personnel	10
Travail intermittent (Temps partiel - Travail intermittent)	28
Travaux penibles, dangereux et insalubres ou salissants	6
Treizieme mois	6

## **U**

Utilisation des jours de repos	25
Utilisation des jours de repos.	25

## **V**

V. - Essai	6
VI - Fin du contrat	7
VII - Prevoyance - Retraite	8
VIII - Conges payes	9

## **X**

X. - Dispositions diverses	11
----------------------------	----

