

LE GUIDE

— DES DROITS DU SALARIÉ —
DE LA PRODUCTION AGRICOLE

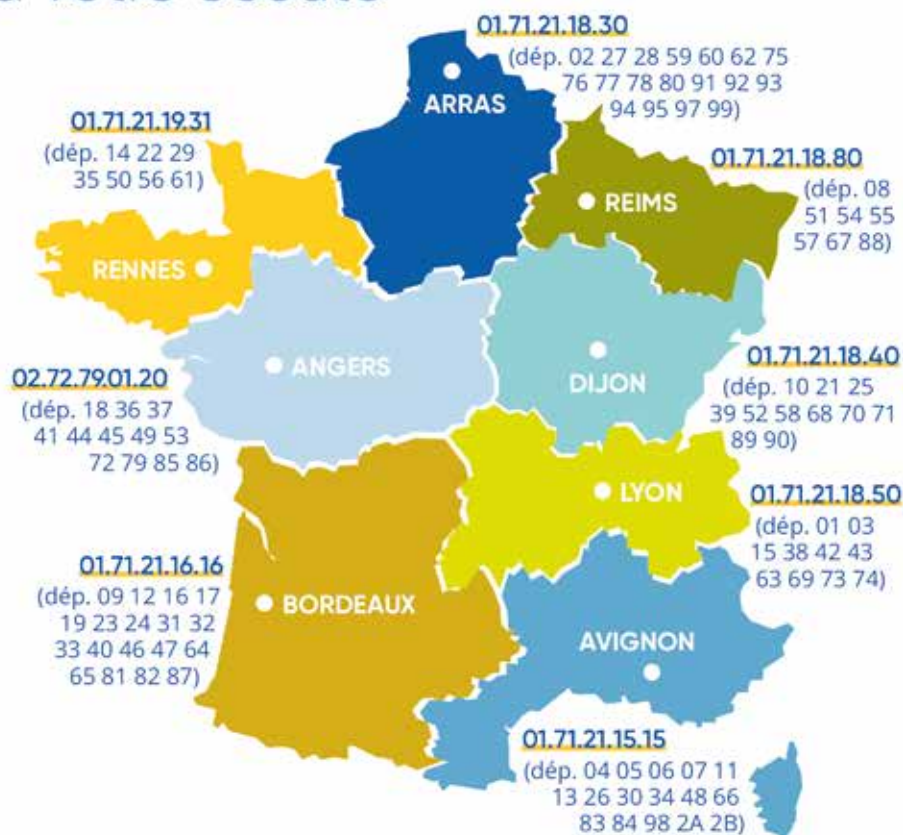
FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr



Le Groupe AGRICA dans votre région :

des professionnels à votre écoute



Retrouvez les coordonnées complètes des agences
sur www.groupagric.com/contactez-nous/agences.

Et pour suivre l'actualité **prévoyance, santé, épargne retraite, retraite complémentaire** et **prévention/action sociale** du Groupe AGRICA, abonnez-vous à sa **newsletter mensuelle** en scannant le QR code ci-contre, ou sur www.groupagric.com/abonnements.



Groupe AGRICA représente les institutions de prévoyance CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033) et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), régies par le code de la Sécurité sociale, et AGRI PRÉVOYANCE (SIRET 423 959 295 00035), régie par le code rural et de la pêche maritime, soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09 - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n°493 373 682). Siège social 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris - Tél: 01 71 21 00 00 - www.groupagric.com.





ÉDITO

MIEUX CONNAÎTRE SES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER POUR MIEUX SE DÉFENDRE...

Cher(e)s adhérent(e)s,

Ce guide a pour objectif de vous aider à comprendre l'essentiel de vos droits. Vous y trouverez les questions relatives à votre contrat de travail, à vos droits à congés, votre santé et vos garanties en matière de prévoyance, etc.

Ce document est pour nous l'occasion de vous faire connaître la FGTA-FO (Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes) qui se bat tous les jours pour défendre les acquis sociaux des salariés agricoles et améliorer leurs conditions de travail.

Ce guide a aussi pour vocation de décliner les principaux thèmes de la Convention collective nationale signée en septembre 2020.

Des accords locaux peuvent parfois améliorer certains points de ce texte.

Si vous êtes en recherche d'informations, la FGTA-FO et les structures départementales FO (Unions Locales et Départementales) sont à votre disposition.

Nous sommes toujours à l'écoute et à la recherche de salariés qui souhaitent s'investir : alors rejoignez-nous pour la défense de vos droits et pour en revendiquer de nouveaux...

#Patricia DREVON

patricia.drevon@fgta-fo.org - 06 03 50 73 52

Guillaume TRAMCOURT

guillaume.tramcourt@fgta-fo.org - 06 98 74 43 46

Mise à jour juillet 2021

SOMMAIRE

1. LES CONGÉS.....	6	5. LA SANTÉ	26
Les congés payés.....	6	Tableau des garanties santé	
Les congés exceptionnels.....	8	non cadres.....	26
Les congés spécifiques.....	9	Tableau des garanties santé cadres.....	32
BULLETIN D'ADHÉSION.....	12	6. LE LOGEMENT	36
2. LES CONTRATS DE TRAVAIL.....	13	Un accord sur le logement	
La période d'essai.....	13	signé en agriculture.....	36
Le CDD.....	14	7. L'ACTION SOCIALE.....	38
Le CDI.....	14	Un de vos enfants est malade.....	38
Le contrat saisonnier.....	15	Besoin d'une aide à domicile.....	38
La durée du travail.....	16	Arrêt maladie.....	38
Le recours au travail de nuit.....	17	Dépenses de santé importante.....	38
Le travailleur de nuit.....	17	Partir en vacances.....	38
La rupture du contrat de travail.....	18	Aides aux études secondaires	
3. LA CARTE CAMPAGNE.....	19	ou supérieures.....	39
Le dispositif carte campagne.....	19	Aide financière.....	39
4. LA PRÉVOYANCE.....	21	Aide d'un proche dépendant.....	39
Tableau des garanties prévoyance		Handicap et dépendances.....	39
non cadres.....	21	Perte d'un conjoint	
Tableau des garanties prévoyance		ou d'un enfant à charge.....	39
cadres.....	24		

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 2,7 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent
de se mobiliser pour vous, afin de
tisser un lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AESIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 591 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Balthazard. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-090

 **AESIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Avec **FO**,
donnez
l'avantage
à votre
famille

Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Du bon et du bio
- Loisirs et Vacances
- Bien-être pour tous
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité



Facebook : Plateforme Avantages

Rendez-vous sur : avantagespourtous.com



Avantages
POUR
tous

#1. LES CONGÉS

Des accords territoriaux conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de vos interlocuteurs à la FGTA-FO (Patricia Drevon ou Guillaume Tramcourt).

> LES CONGÉS PAYÉS

Tout salarié, quelle que soit la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congé payés par son employeur.

Tout salarié bénéficie chaque année d'un droit à congés payés à la charge de l'employeur, quels que soient :

- son contrat (CDI, CDD, intérim),
- son temps de travail (à temps plein ou temps partiel),
- son ancienneté.

Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

L'année complète de travail est déterminée à partir d'une période de référence, fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Certaines absences sont prises en compte pour le calcul des jours de congés. Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

À quelle période peut-on prendre ses congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes contractuelles de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés est fixée :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel).

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

Combien de jours de congés payés peut-on poser en une fois ?

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines). Toutefois, par dérogation individuelle, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long s'il justifie :

- de contraintes géographiques particulières,
- de la présence au sein du foyer

d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Qui fixe les dates des congés ?

L'ordre des départs en congé est fixé :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel).

Le plus souvent, le salarié informe l'employeur des dates de congé qu'il souhaite prendre. Cependant, l'employeur peut refuser de les lui accepter. Le congé est alors pris à une autre date. L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congé.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants (sauf autres critères fixés par accord ou convention) :

- situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie),
- durée de service chez l'employeur,
- activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congé du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf :

- délai différent fixé par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou accord de branche,
- ou circonstances exceptionnelles.

À NOTER :

Le congé principal peut être fractionné (pris en plusieurs fois), avec l'accord du salarié. Toutefois, son accord n'est pas nécessaire en cas de congé pendant la période de fermeture de l'établissement.

En cas de fractionnement, une des périodes de congé doit durer au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de

convention applicable, obligatoirement entre le 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus :

- sont pris dans le respect des règles fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de convention applicable, ils peuvent être accordés en une ou plusieurs

fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Ils peuvent ouvrir droit à des jours de congé supplémentaires.

À défaut d'accord ou de convention, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congé en dehors du 1^{er} mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Le fractionnement de la 5^e semaine de congé n'ouvre pas droit aux jours de repos supplémentaires.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés.

Toutefois, il existe une dérogation au bénéfice des salariés embauchés par le contrat vendanges pendant leurs congés payés.

> CONGÉS EXCEPTIONNELS
Quels sont les événements ouvrant droit à congé ?
Quelle est la durée du congé ?

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 1.** Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ; **4 jours**
- 2.** Pour le mariage d'un enfant ; **1 jour**

3. Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; **3 jours**

4. Pour le décès d'un enfant ; **7 jours**

5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; **3 jours**

6. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ; **2 jours**

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont mentionnées dans la Convention collective nationale, des accords locaux peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ces congés, C'est une disposition d'ordre public . Aucun accord local ou d'entreprise ne peut prévoir des dispositions plus restrictives.

(1) les périodes de congés payés elles-mêmes, les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires, les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail, les congés de maternité, de paternité et d'adoption, les congés pour événements familiaux : mariage, Pacs, naissance..., les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an), les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé individuel de formation (CIF), congé de formation économique, sociale et syndicale...), le rappel ou le maintien au service national (quel qu'en soit le motif).

> CONGÉS SPÉCIFIQUES

Congés maternité, paternité et adoption

CONGÉ DE MATERNITÉ

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant dans les conditions suivantes :

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ, SELON LE NOMBRE D'ENFANTS DÉJÀ À CHARGE			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	6 semaines
2^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ SELON LE NOMBRE D'ENFANTS À NAÎTRE			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle **doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines**, dont 6 après l'accouchement.

Sous réserve de l'avis favorable du médecin, elle peut demander à réduire le congé prénatal, dans la limite de **3 semaines**. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- Soit en cas de naissance d'un 3^e enfant (dans la limite de 2 semaines),
- Soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.



En cas d'accouchement prématuré

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue,
- et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

En cas d'accouchement tardif

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement,

sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Le congé de maternité reste dû si l'enfant décède à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (gestation d'au moins 22 semaines d'aménorrhée et enfant d'au moins 500 grammes).

CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, PACS, concubinage) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou Contrat temporaire).

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

A partir du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe de 11 jours à 25 jours calendaires (32 jours calendaires contre 18, en cas de naissances multiples) (loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, art. 73, JO du 15).

Le père est tenu de prendre au minimum 4 jours immédiatement à la suite du congé de naissance (de 3 jours ouvrables).

Le reste du congé devra être pris dans les 6 mois suivant la naissance (décret 2021-574 du 10 mai 2021).

CONGÉ D'ADOPTION

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION / NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e), déclare adhérer au Syndicat Général Force Ouvrière:

NOM : Prénom :

Né(e) le : à :

Adresse complète :

Code Postal : [][][][][] Ville :

Tél. : E-Mail :

Je souhaite Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise ? OUI NON

Nom de l'Entreprise :

Adresse :

Code Postal : [][][][][] Ville :

Tél. : E-Mail professionnel :

Ouvrier Employé Agent de Maîtrise Cadre

Temps plein Temps partiel

Besoin de renseignements sur vos droits ?
Contactez le service juridique : juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2020/2021

Salariés à temps plein	140 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation <i>(déduction fiscale à hauteur de 66%)</i>	80 euros

Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable vous recevrez à compter de maintenant un chèque du Trésor Public.

L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :

- 47,26 euros pour un temps plein
- 26,52 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation

Date d'Adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
01 86 90 43 60 - fgtafo@fgta-fo.org
<https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - <https://twitter.com/fgtaFO> - www.fgtafo.fr

#2. LES CONTRATS DE TRAVAIL

> LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, elle s'impose au salarié dès lors qu'elle est expressément prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Durée

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- des agents de maîtrise pour lesquels elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris,
- des cadres pour lesquels elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire). Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

Par exemple, une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).

Elle débute obligatoirement au commencement de l'exécution du contrat de travail. Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

Rémunération

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

Rupture anticipée

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié. Ils n'ont pas l'obligation de motiver leurs raisons.

Les formalités liées à la rupture du contrat sont simplifiées.

Aucune procédure particulière de rupture n'est imposée à l'employeur ou au salarié qui souhaite rompre la période d'essai, sauf :

- si des dispositions de la Convention collective en prévoient ;
- s'il y a rupture en lien avec une faute commise par le salarié (la procédure disciplinaire s'applique) ;
- s'il y a rupture du contrat d'un salarié protégé (l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire).

Des accords territoriaux conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de vos interlocuteurs à la FGTA-FO (Patricia Drevon ou Guillaume Tramcourt).

Délais de prévenance

En fonction de la durée de la présence :

Durée de la présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance employeur	Délai de prévenance salarié
Inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	-
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines	-
Après 3 mois	1 mois	-
Au moins 8 jours	-	48 heures

> LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié qui se trouve dans un des cas suivants :

- Salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.),
- Salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.),
- Salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste.

Il est interdit de conclure un CDD dans les cas suivants :

- Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI),
- Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève,
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à

l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

Si le CDD est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI par un juge.

Accroissement temporaire d'activité

Le recours au CDD est possible en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il peut s'agir d'un accroissement ponctuel ou récurrent.

> LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le CDI à temps plein ne fait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit. Le CDI à temps partiel doit en revanche être écrit. Le plus souvent, et quel que soit le temps de travail prévu, un contrat de travail écrit est signé et répond alors à certaines exigences légales.

Le contenu d'un CDI est libre (sauf mentions conventionnelles obligatoires).

En pratique, il est d'usage de préciser un certain nombre d'éléments, notamment :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses
- date du début du contrat
- période d'essai éventuelle
- lieu de travail
- classification professionnelle
- durée du travail
- rémunération
- coordonnées du régime de protection sociale de base
- coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- Convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables.

> LE CONTRAT SAISONNIER

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

L'indemnité de fin de contrat (ou "indemnité de précarité") versée en prin-

cipe à la fin du CDD n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

Le terme du contrat saisonnier

Certains CDD, parmi lesquels le contrat saisonnier, peuvent ne pas comporter de date précise d'échéance.

Si tel est le cas, le contrat saisonnier doit néanmoins préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi (librement fixée entre l'employeur et le salarié).

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

La succession de contrats saisonniers

Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD.

Ne sont pas saisonniers, les contrats conclus pour une période coïncidant avec la durée d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise (par exemple, contrat signé avec un serveur pendant les 6 mois d'ouverture d'un restaurant d'une station de ski).

La clause de reconduction

Le contrat de travail peut comporter une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre.

Précaution à observer pour éviter la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée : la ré-

daction de la clause ne doit pas avoir pour effet d'imposer la reconduction automatique. Elle doit simplement prévoir une priorité d'emploi en faveur du salarié.

Une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur ayant occupé un salarié saisonnier de le réemployer pour la même saison de l'année suivante.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il est fait cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs qu'il a effectué dans une même entreprise.

> LA DURÉE DU TRAVAIL

Déplacements

Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Sont exclus des dispositions relatives au temps de déplacement des VRP et les salariés au forfait jours. Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

Trajet domicile / lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de déplacement qui

dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière prévue par contrat de travail ou par accord collectif.

À défaut, cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal individuel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos équivalent.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif. C'est le cas pour prendre un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège de l'entreprise....

Grand déplacement

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration des salariés. Par ailleurs, le salarié se voit octroyer, pour compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour, une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 fois le Minimum Garanti (MG) par nuit d'absence du domicile.

Le mode de déplacement est déterminé par l'employeur. Si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra les indemnités kilométriques prévues par

contrat de travail ou par accord collectif. À défaut, il sera fait application du barème fiscal.

Le temps de déplacement Équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement au-delà du temps normal de trajet donne droit à la contrepartie financière ou une contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2. de la CCN..

> LE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

il est possible par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise), plus à même d'en juger l'opportunité, de mettre en place le travail de nuit. Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessous.

Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :

- L'amélioration des conditions de travail des salariés.
- L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales.
- L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation, l'organisation des temps de pause.
- La contrepartie sous forme de

repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir la définition de la période de travail de nuit.

> LE TRAVAILLEUR DE NUIT

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- Soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- Soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit,

Les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, à la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

> LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis

Sous réserve des dispositions des articles L.1331-1 et suivants du Code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut être dénoncé (ou rompu) par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié. La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 1 mois pour le salarié non-cadre,
- 2 mois pour les agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence,
- 2 mois à partir de 2 ans de présence,
- 3 mois pour les cadres

Départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres ayant :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les agents de maîtrise et les cadres ayant :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire ;
3. plus de trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.



#3. LA CARTE CAMPAGNE

> LE DISPOSITIF CARTE CAMPAGNE :

Qu'est-ce que la carte campagne ?

La carte Campagne est un dispositif qui fêtera prochainement ses 6 ans mais qui n'est pas très connu... un petit rappel...

La signature de l'accord du 4 décembre 2012 a instauré un dispositif d'aide, similaire à celui d'un Comité d'entreprise, nommé "carte Campagne" et géré par l'Association Sociale Culturelle Paritaire Agricole (ASCPA).

FO a bien sûr été signataire de cet accord innovant.

Qui peut en bénéficier et quels sont ses avantages ?

Tout salarié agricole de la production agricole, ayant au minimum 6 mois d'ancienneté, bénéficie de cette carte ainsi que des entreprises ou exploitations agricoles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'ont pas de comité d'entreprise.

La carte Campagne propose un large panel d'activités : parcs d'attractions, concerts, spectacles, sorties ou shopping occasionnel, voyages en France ou à l'étranger, à la montagne ou à la mer, en camping ou en hôtel. En plus des offres proposées par les enseignes nationales, s'ajoute tout un réseau de commerces locaux. Plus de 6 000 enseignes étaient partenaires en 2016, soit une augmentation de 40 % par rapport aux dernières années.

La carte Campagne est valable un an et est adressée gratuitement au début de chaque année aux salariés agricoles.

Grâce au code inscrit sur la carte et en se créant un mot de passe, les utilisateurs ont la possibilité de personnaliser

leur page d'accueil selon leur lieu d'habitation et leurs centres d'intérêt.

Le site internet www.carte-campagne.fr, est disponible sur tous les supports : ordinateur, tablette ou mobile.

Un service de géolocalisation des enseignes a été mis en place afin de faciliter les recherches de chaque détenteur de carte, qui peut ainsi évaluer la proximité des offres proposées. Les présentations détaillées des enseignes partenaires sont disponibles sur le site, ainsi que les modalités d'accès aux offres. Le paiement s'effectue en ligne via le site du partenaire concerné, soit directement au magasin sur présentation de la carte.

Au total, plus de 400 000 personnes sont concernées par ce dispositif de promotion de la culture et des loisirs. Le dispositif est financé par une cotisation (0,04 % de la masse salariale) à la charge des employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont concernés par le dispositif :

- Les entreprises et exploitations agricoles ou forestières ;
- Les entreprises du paysage ;
- Les entrepreneurs du territoire ;
- Les CUMA ;
- Les rousseurs et tailleurs de lin.





SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

#4. LA PRÉVOYANCE

> TABLEAU DES GARANTIES PRÉVOYANCE **NON CADRES**

Régime conventionnel national de prévoyance des salariés **NON CADRES** en Agriculture

GARANTIES INCAPACITÉ DE TRAVAIL	
Incapacité Temporaire de Travail (ITT)	
Garanties minimales ITT	
• Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Garanties optionnelles ITT	
• Option ITT - 1 ^{er} niveau	+ 5 % SB
• Option ITT - 2 ^e niveau	+ 15 % SB
Mensualisation	
Garanties optionnelles Mensualisation (1^{er} période/2^e période)	
• Option mensualisation légale	90 % / 66,66 % SB
• Option mensualisation légale avec amélioration	90 % / 90 % SB
Incapacité Permanente de Travail (IPP et Invalidité)	
Garanties minimales IPP	10 % SB
• Socle obligatoire conventionnel IPP	
Garanties optionnelles IPP	
• Option IPP > 2/3 - 1 ^{er} niveau	+ 10 % SB
• Option IPP > 2/3 - 2 ^e niveau	+ 20 % SB
• Option IPP entre 1/3 et 2/3	20 % SB
Garanties minimales Invalidité	
• Socle obligatoire conventionnel Invalidité cat 2 ou 3	10 % SB
Garanties optionnelles Invalidité	
• Option Invalidité cat 2 ou 3 - 1 ^{er} niveau	+ 10 % SB
• Option Invalidité cat 2 ou 3 - 2 ^e niveau	+ 20 % SB
• Option Invalidité cat 1 - 1 ^{er} niveau	20 % SB
• Option Invalidité cat 1 - 2 ^e niveau	30 % SB

GARANTIES DÉCÈS	
Garanties minimales Décès	
• Socle obligatoire conventionnel Capital décès	100 % SAB
Garanties optionnelles Décès	
• Option Capital décès - 1 ^{er} niveau (+ Double effet)	+ 25 % SAB
• Option Capital décès - 2 ^e niveau (+ Double effet)	+ 50 % SAB
• Option Majoration conjoint	50 % SAB
• Option Majoration enfant	25 % SAB
• Option double effet	100 % SAB
• Option Frais d'obsèques	100 % PMSS
• Option Frais d'obsèques (y compris ouvrant droit)	100 % PMSS
• Option Rente éducation	
- Jusqu'au 12 ^e anniversaire	3 % PASS
- du 13 ^e au 17 ^e anniversaire	4,5 % PASS
- du 18 ^e au 26 ^e anniversaire	6 % PASS
• Option Rente de conjoint	5 % PASS

SB = Salaire Brut (tel que défini à l'article 4-3-2 des Conditions Générales).

SAB = Salaire Annuel Brut (tel que défini à l'article 5-5 des Conditions Générales).

PASS = Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

Option incapacité temporaire de travail **NON CADRES**

Événement	Conditions requises	Prestation versée	À compter
En cas d'arrêt de travail	De 6 à 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Majoration de l'indemnité journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut	Au 61^e jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)
	12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise		Au 71^e jour d'absence pour les autres cas
	Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale		En relais de la mensualisation légale
			Dès le 1^{er} jour d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)
		Au 8^e jour d'absence pour les autres cas	

Option mensualisation légale et charges sociales patronales

Événement	Conditions requises	Prestation versée	À compter
En cas d'arrêt de travail	12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour la 1 ^{ère} période puis 66,66 % du salaire journalier brut pour la 2 ^{ème} période Assurance des charges sociales et patronales	Au 8^e jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1^{er} jour

Option mensualisation améliorée*

Événement	Conditions requises	Prestation versée	À compter
En cas d'arrêt de travail	12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Maintien de salaire à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour les deux périodes Assurance des charges sociales et patronales à hauteur du maintien au titre de la mensualisation légale	Au 8^e jour sauf accident de travail et maladie professionnelle au 1^{er} jour

*Mensualisation légale et complément d'indemnité journalière sur la 2^{ème} période légale à 66,66 % qui permet d'atteindre 90 % sur la 2^{ème} période également.

Option incapacité permanente **NON CADRES**

Événement	Conditions requises	Prestation versée	À compter
En cas d'invalidité de catégories 2 et 3		Majoration de la pension d'invalidité d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégories 2 ou 3
En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Majoration de la rente d'incapacité professionnelle permanente d'un montant égal à 20 % du salaire mensuel brut	Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66,66 %

Option décès

Événement	Conditions requises	Prestation versée	À compter
Option majoration enfant En cas de décès du salarié	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Majoration par enfant à charge de 25 % du salaire annuel brut TA/TB	Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)
Option rente éducation En cas de décès du salarié		Rente éducation : Jusqu'à 12 ans : 3 % du PASS ⁽²⁾ De 13 à 17 ans : 4,5 % du PASS ⁽²⁾ De 18 à 26 ans : 6 % du PASS ⁽²⁾	Si enfant(s) à charge ⁽¹⁾ au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives), et en fonction de l'âge de l'enfant
Option frais d'obsèques En cas de décès : du salarié d'un ayant droit du salarié ⁽¹⁾	6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	Indemnité frais d'obsèques égale à 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale	Dès réception de toutes les pièces justificatives

⁽¹⁾ Voir définition dans les Conditions générales et la Notice d'information. ⁽²⁾ Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

Des accords territoriaux conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de vos interlocuteurs à la FGTA-FO (Patricia Drevon ou Guillaume Tramcourt).

> TABLEAU DES GARANTIES PRÉVOYANCE **CADRES**

Régime conventionnel national de prévoyance des salariés **CADRES** en Agriculture

Garantie incapacité temporaire de travail

Événement	Prestation versée	À compter du	Cessation de la prestation
En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle, ou un accident du travail ou une maternité	Indemnité journalière complémentaire d'un montant égal à : 25 % du SAB* Tranche A	1 ^{er} jour d'arrêt de travail	Tant que le régime de base intervient, et ce, dans la limite de 1 095 jours maximum
En cas d'arrêt de travail suite à une maladie ou un accident de la vie privée	70 % du SAB* au-delà (Tranche B/C)	8 ^e jour d'arrêt de travail	

Garantie incapacité permanente de travail

Événement	Prestation versée	À compter du	Cessation de la prestation
En cas d'incapacité permanente non professionnelle de catégorie 2 ou 3	Pension d'invalidité complémentaire d'un montant égal à : 40 % du SAB* Tranche A 90 % du SAB* au-delà (Tranche B/C)	Date de reconnaissance par la MSA de l'état d'invalidité de catégorie 2 ou 3	Tant que le régime de base intervient, et ce, jusqu'au décès du salarié ou jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse (y compris lorsque la pension est versée en complément d'une rente accident du travail)
En cas d'incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieure à 66,66 %		Date de reconnaissance par la MSA d'une rente attribuée au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité supérieure à 66,66 %	

Des accords territoriaux conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de vos interlocuteurs à la FGTA-FO (Patricia Drevon ou Guillaume Tramcourt).

Événement	Garantie	Prestation versée	À compter	Cessation de la prestation
En cas de décès du salarié	Capital Décès	Capital de base ==> 200 % du SAB*	Dès réception de toutes les pièces justificatives	Prestation à versement unique
		Majorations familiales ==> 25 % du SAB* par enfant à charge ==> 50 % du SAB* pour le conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin	Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives) Si conjoint ou assimilé au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)	
		Majoration pour décès accidentel ==> 100 % du capital décès (capital de base + majorations familiales éventuelles)	Dès réception de toutes les pièces justificatives	
		Double effet : en cas de décès simultané ==> 100 % du capital décès (capital de base + majorations familiales éventuelles)	Dès réception de toutes les pièces justificatives	
	Rente Éducation	==> 5 000 points ** par an et par enfant	Si enfant(s) à charge au jour du décès du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)	Lorsque l'enfant ne remplit plus les conditions
En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié	Capital Décès	==> Versement anticipé du capital de base (en une seule fois)	En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (dès réception de toutes les pièces justificatives)	
En cas de décès : - du salarié - du conjoint non séparé de corps ; - du cocontractant de Pacs ; - du concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune. Cette condition n'est pas exigée lorsqu'un enfant est né de l'union (ou adopté) ; - d'un enfant à charge.	Indemnité Frais d'Obsèques	==> Remboursement des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du PMSS ***	Dès réception de toutes les pièces justificatives	Prestation à versement unique

#5. LA SANTÉ

> TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ NON CADRES

Nature des risques	Remboursement régime de base	
	MSA Hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle
Frais médicaux		
Honoraires et dépassements d'honoraires des généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	90 %
Actes Techniques et dépassements d'honoraires ⁽¹⁾	70 %	90 %
Radiologie et dépassements d'honoraires (radio, scanner, IRM...) ⁽¹⁾	70 %	90 %
Sages-femmes	70 %	90 %
Auxiliaires médicaux	60 %	90 %
Analyses médicales	60 % ou 100 %	90 % ou 100 %
Médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150€ / an / bénéficiaire
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % à 70 %	35 % à 90 %
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	65 % BR	90 %
Médicaments à service médical rendu «modéré»	30 % BR	80 %
Médicaments à service médical rendu «faible»	15 % BR	15 %
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-
Hospitalisation (conventionné ou non)		
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % à 100 %	100 %
Dépassements d'honoraires ⁽¹⁾	-	-
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 %
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-

BR : Base de remboursement

DPTM : Dispositif de Pratique tarifaire maîtrisée (encadrant les dépassements d'honoraires)

FR : Frais réels

**Remboursement garanties complémentaires santé
(incluant le remboursement du régime de base)**

Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)
100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)	200 % BR (non DPTM) 220 % BR (DPTM)
100 % BR	150 % BR (non DPTM) 170 % BR (DPTM)	190 % BR (non DPTM) 210 % BR (DPTM)	190 % BR (non DPTM) 210 % BR (DPTM)
100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
100 % BR	120 % BR	180 % BR	180 % BR
30 € / 1 séance / an / bénéficiaire	30 € / 2 séances / an / bénéficiaire	30 € / 4 séances / an / bénéficiaire	30 € / 4 séances / an / bénéficiaire
0 € à 150€ / an / bénéficiaire	30 € à 180 € / an / bénéficiaire	50 € à 200 € / an / bénéficiaire	50 € à 200 € / an / bénéficiaire
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
-	20 € / an / bénéficiaire	30 € / an / bénéficiaire	40 € / an / bénéficiaire
-	20 € / an / bénéficiaire	30 € / an / bénéficiaire	40 € / an / bénéficiaire
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
100 % BR (non DPTM) 155 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) 155 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) 250 % BR (DPTM)	100 % BR (non DPTM) 250 % BR (DPTM)
100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR

> TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ (SUITE) **NON CADRES**

Nature des risques		Remboursement régime de base	
		MSA Hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle
Chambre particulière	Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-
	Maternité	-	-
	Psychiatrie	-	-
Frais accompagnant (moins de 16 ans)		-	-
Maternité ⁽³⁾		-	-
Frais de transport		65 %	65 %
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)		65 % à 70 %	65 % à 90 %
Dentaire			
Soins Dentaires		70 %	90 %
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)		70 %	90 %
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)		70 %	90 %
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris + 400 / an /bénéficiaire prothèses implantoportées)		70 %	90 %
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base) [y compris implantologie pour les options 1, 2 et 3]		-	-
Parodontologie (refusée par le régime de base)		-	-
Orthodontie (acceptée par le régime de base)		70 % BR à 100 % BR	90 % BR à 100 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)		-	-



**Remboursement garanties complémentaires santé
(incluant le remboursement du régime de base)**

Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
25 € / jour	30 € / jour	40 € / jour	75 € / jour pdt 60 jours maximum / an puis 25 € par jour
25 € / jour	55 € / jour	80 € / jour	80 € / jour
25 € / jour	30 € / jour	40 € / jour	75 € / jour pdt 45 jours / an
-	25 € / jour	35 € / jour	50 € / jour pdt 10 jours maximum/an puis 30 € par jour
1/3 PMSS	1/3 PMSS	2/5 PMSS	2/5 PMSS
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
65 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR + 150 € / an / bénéficiaire
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
125 % BR	200 % BR	225 % BR	250 % BR
125 % BR	125 % BR	125 % BR	690 % BR + 400 € / an /bénéficiaire
210 % BR + 300 € /an / bénéficiaire	210 % BR + 360 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 450 € / an / bénéficiaire	
-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
-	80 € / an / bénéficiaire	90 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
125 % BR	160 % BR	230 % BR	300 % BR
-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire



> TABLEAU DES GARANTIES SANTÉ (SUITE) NON CADRES

Nature des risques	Remboursement régime de base	
	MSA Hors Alsace-Moselle	MSA Alsace-Moselle
Optique		
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)		
Monture seule	60 %	90 %
2 verres simples classe (a)(5)	60 %	90 %
2 verres complexes classe (b)(5)	60 %	90 %
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	90 %
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %	90 %
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60 %	90 %
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c)(5)	60 %	90 %
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % BR à 60 % BR	0 % BR à 90 % BR
Chirurgie réfractive cornéenne de l'oeil (par oeil)	-	-
Prothèses hors dentaire		
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	90 %
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	90 %
Gros appareillage	100 %	100 %
Fourniture médicale et pansement	60 %	90 %

BR : Base de Remboursement. CAS : Contrat d'Accès aux Soins. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale . FR : Frais Réels. (1) prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations pour chaque bénéficiaire. (3) Dans la limite des frais réellement engagés. (4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre \leq + 4,00 dioptries. Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verre



**Remboursement garanties complémentaires santé
(incluant le remboursement du régime de base)**

Socle obligatoire conventionnel	Option 1	Option 2	Option 3
Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans	Tous les 2 ans
455 % BR	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 150 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 300 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 600 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 600 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 450 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 450 €
60 % / 90 % BR + 200 €	60 % / 90 % BR + 100 €	60 % / 90 % BR + 150 €	60 % / 90 % BR + 600 €
100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
-	-	-	300 € / an / bénéficiaire
100 % BR	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire	400 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
100 % BR	200 % BR	200 % BR	285 % BR + 200 € / an (fauteuil roulant)
100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'un Contrat d'Accès aux Soins (CAS). (2) Tous les actes de stations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs. Verres très complexes es multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries. (5) Y compris forfait montage.

**Des accords territoriaux conventionnels peuvent
prévoir des dispositions plus favorables.**

Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de vos interlocuteurs à la FGTA-FO (Patricia Devon ou Guillaume Tramcourt).

Nature des risques	Remboursement régime de base MSA	
	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Frais médicaux		
Honoraires des généralistes, spécialistes et sages-femmes	70 %	90 % BR
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM (1)		
- Médecins non adhérents aux DPTM (1)	70 %	90 % BR
Analyses, examens de laboratoires	60 % BR à 100 % BR	90 % BR
Dépassement d'honoraires :		
- Médecins adhérents aux DPTM (1)		
- Médecins non adhérents aux DPTM (1)		
Actes de prévention ⁽²⁾	35 % BR à 70 % BR	35 % BR
Consultations médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	65 % BR	90 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	30 % BR	80 % BR
Médicaments à service médical rendu «mineur»	15 % BR	15 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le RO y compris contraceptifs et sevrages tabagiques * (hors et sur prescription médicale)	0 à 150 € /an/bénéficiaire*	50 % BR /an/bé
Vaccins prescrits non remboursés par le RO	-	
Hospitalisation		
Frais de séjour	80 % BR à 100 % BR	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % BR à 100 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM (1)		
- Médecins non adhérents aux DPTM (1)		
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico-sociaux)		100 % BR
Chambre particulière		
Hospitalisation conventionnée (hors maternité et psychiatrie)		
Hospitalisation non conventionnée (hors maternité et psychiatrie)		
Psychiatrie		
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 16 ans)	-	
Transport pris en charge par le RO	65 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds (18 €)	-	100 % BR

	Remboursement complémentaire santé	
	Hors remboursement du régime de base	Incluant le remboursement du régime de base
Grand-Est	Socle conventionnel	Socle conventionnel
100 %	30 % BR ou 10 % BR	100 % BR
-		
	300 % BR	300 % BR
100 %	100 % BR	100 % BR
à 100 % BR	40 % BR ou 10 % BR ou 0 % BR	100 % BR
	300 % BR	300 % BR
	100 % BR	100 % BR
à 90 % BR	100 % FR - Remboursement SS	100 % FR
-	50 €/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire	50 €/séance limité à 4 séances/an/bénéficiaire
100 % BR	35 % BR ou 10 % BR	100 % BR
100 % BR	70 % BR ou 20 % BR	100 % BR
85 % BR	85 % BR	100 % BR
à 150 € /an/bénéficiaire*	50 €/an/bénéficiaire	50 € à 200 €/an/bénéficiaire
-	50 €/an/bénéficiaire	50 €/an/bénéficiaire
100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
-		
	300 % BR	300 % BR
	100 % BR	100 % BR
100 % BR	100 % FR ou 0 % FR	100 % FR
	100 % FR/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire	100 % FR/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire
	90 % FR/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire	90 % FR/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire
	Crédit de 1 000 €/an/bénéficiaire	Crédit de 1 000 €/an/bénéficiaire
-	40 €/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire	40 €/jour limité à 60 jours/an/bénéficiaire
100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR
100 % FR	100 % FR ou 0 % FR	100 % FR

Nature des risques	Remboursement régime de base MSA	
	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Maternité		
Maternité ⁽³⁾	-	
Prime de maternité ou d'adoption ⁽⁴⁾	-	
Cures Thermales		
Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	90 % BR
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM ⁽¹⁾		
- Médecins non adhérents aux DPTM ⁽¹⁾		
Frais de soins et de séjour	65 % BR	65 % BR
Optique		
Équipement optique (Monture +2 verres) ⁽⁵⁾	Prise en charge d'un équipement optique tous les 2 ans Plafond max de 150 € pour la m	
Monture et 2 verres simples ⁽⁶⁾	60 % BR	90 % BR
Monture et 2 verres mixtes (1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe) ⁽⁶⁾	60 % BR	90 % BR
Monture et 2 verres complexes ou très complexes ⁽⁶⁾	60 % BR	90 % BR
Lentilles acceptées par le RO	-	
Chirurgie réfractive cornéenne de l'oeil (par oeil)	-	
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay-onlay acceptés par le RO)	70 % BR	90 % BR
Prothèses dentaires acceptées par le RO (y compris prothèses implanto-portées et inlay cores acceptés par le RO)	70 % BR	90 % BR
Autres actes dentaires non remboursés par le RO (hors implantologie/parodontologie)	-	
Implantologie (hors prothèses implanto-portées)	-	
Parodontologie	-	
Orthodontie acceptée par le RO	70 % BR à 100 % BR	90 % BR
Orthodontie refusée par le RO	-	
Appareillage		
Gros appareillage	100 % BR	100 % BR
Autres prothèses et petit appareillage	60 % BR	90 % BR
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR
Prothèses auditives (hors entretien)	60 % BR	90 % BR
Prothèses auditives non remboursées par le RO	-	

BR : Base de Remboursement. CAS : Contrat d'Accès aux Soins. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale . FR : Frais Réels. (1) : Frais de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations pour chaque bénéficiaire. (3) Dans la limite des frais réellement engagés. (4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries. Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres

	Remboursement complémentaire santé	
	Hors remboursement du régime de base	Incluant le remboursement du régime de base
Me-Moselle	Soacle conventionnel	Soacle conventionnel
-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
-	210 € pour les deux premiers enfants et 310 € à partir du 3 ^e	210 € pour les deux premiers enfants et 310 € à partir du 3 ^e
0 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
-		
	300 % BR	300 % BR
	100 % BR	100 % BR
ou 90 % BR	35 % BR ou 30 % BR ou 10 % BR + Crédit de 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + Crédit de 195 €/an/bénéficiaire
ment	Prise en charge d'un équipement tous les 2 ans	Prise en charge d'un équipement tous les 2 ans
monture	Plafond max de 150 € pour la monture	Plafond max de 150 € pour la monture
0 % BR	470 €	60 % BR ou 90 % BR + 470 €
0 % BR	610 €	60 % BR ou 90 % BR + 610 €
0 % BR	750 €	60 % BR ou 90 % BR + 750 €
-	470 €/an/bénéficiaire	470 €/an/bénéficiaire
-	1 000 €/an/bénéficiaire	1 000 €/an/bénéficiaire
0 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
0 % BR	410 % BR ou 390 % BR	480 % BR
-	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire	Crédit de 215 €/an/bénéficiaire
-	Crédit de 1 000 €/an/bénéficiaire	Crédit de 1 000 €/an/bénéficiaire
-	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire	Crédit de 200 €/an/bénéficiaire
à 100 % BR	330 % BR ou 310 % BR ou 300 % BR	400 % BR
-	Crédit de 400 v/an/bénéficiaire	Crédit de 400 €/an/bénéficiaire
0 % BR	200 % BR	300 % BR
0 % BR	240 % BR ou 210 % BR	300 % BR
0 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
0 % BR	570 % BR ou 540 % BR + Crédit de 400 €/an/bénéficiaire	630 % BR + Crédit de 400 €/an/bénéficiaire
-	Crédit de 385 €/an/bénéficiaire	Crédit de 385 €/an/bénéficiaire

Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'un Contrat d'Accès aux Soins (CAS). (2) Tous les actes de prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et f changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre s zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs. Verres très complexes es multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries. (5) Y compris forfait monture.

#6. LE LOGEMENT

> UN ACCORD SUR LE LOGEMENT SIGNÉ EN AGRICULTURE...

Instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé non agricole, la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) a été rendue obligatoire dans le secteur agricole par la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 afin de contribuer à la résolution de la crise du logement dans ce secteur.

Cette participation des employeurs à l'effort de construction ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés en agriculture contre 20 salariés dans les autres secteurs.

Les fonds de la PEEC n'étaient pas mutualisés jusqu'à aujourd'hui, les salariés ne pouvaient donc avoir recours à ce dispositif que dans la limite de la contribution de leurs entreprises, ce qui ne lui a pas permis de fonctionner.

Des réserves très importantes ont été constituées depuis 2006, les partenaires sociaux ont donc décidé de se saisir de ce dossier et un accord de mutualisation a été signé. Cet accord permet aujourd'hui à tous les salariés de la branche agricole de plus de 50 salariés de pouvoir bénéficier de manière entière à l'ensemble des dispositifs du 1% logement. Vous en trouverez ci-dessous les principales mesures :

Le dispositif VISALE

Ce dispositif renforce le dossier du candidat locataire, couvre pendant 3 ans le locataire en cas de difficulté du paiement de son loyer, sécurise les revenus locatifs des bailleurs privés durant 3 ans

et dispense de toute autre caution, personne physique ou morale.

Qui peut en bénéficier ?

Les jeunes de moins de 31 ans en situation d'emploi ou en formation alternée, en contrat de qualification, en stage en entreprise, en recherche d'emploi, les étudiants boursiers ou les étudiants non boursiers indépendamment fiscalement.

Le Conseil en Financement

Pour aider les salariés qui ont un projet d'accession, il est proposé des prestations de Conseil en Financement. Ils sont accompagnés dans toutes leurs démarches auprès du partenaire bancaire choisi, ce qui permet donc d'envisager toutes les possibilités de prêts et de vérifier la faisabilité de l'opération.

Le prêt Agri-accession

Le montant est défini en fonction de la zone géographique du logement dans la limite de 30 % du coût total de l'opération : avec un minimum de 7 000 € et de 50 000 € selon la zone géographique.

Taux nominal annuel hors assurance : 1 %

Pour une acquisition :

- dans le neuf et assimilé (acquisition de terrain, transformation en logement de locaux non destinés à l'habitation),
- dans l'ancien avec travaux,
- dans l'ancien sans travaux en tant que premier occupant d'un logement achevé depuis moins de 5 ans.

Il existe la possibilité de racheter la part indivise de l'ex-conjoint après un divorce, et le rachat par un propriétaire indivis de sa résidence principale, de l'intégralité des parts des autres indivisaires.

Le prêt agri-travaux

Il est destiné pour les travaux d'amélioration dans la résidence principale.

- 15 000 € maximum, dans la limite de 100 % du coût des travaux ;
- 20 000 € maximum pour les prêts de la performance énergétique.

L'aide Agri-mobilité

Cette subvention peut être accordée à un salarié en mobilité professionnelle. Elle est destinée à couvrir une double charge de logement ou des dépenses connexes au logement à hauteur de 3 200 €.

L'avance AGRI-LOCA-PASS : le financement du dépôt de garantie

"ASTRIA - Action Logement" vous propose de faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur, remboursable tous les mois après un différé de trois mois.

Les aides aux salariés en difficulté

Les situations prises en charge doivent toutes comporter une problématique logement et notamment :

- Le maintien dans le logement des locataires et des accédants en difficulté ainsi que la prévention de l'expulsion.
- Les conséquences du surendettement.
- Les situations d'urgence (rupture professionnelle, décès, maladie, sinistre, violences, conflits familiaux, etc.).
- L'accès au logement des ménages fragiles (statuts précaires, ressources faibles, logement inadapté, etc.) et des situations prioritaires (sur-occupation, logement indigne, etc.).
- Et plus généralement, dans tous les cas où le maintien dans le logement est mis en péril ou l'accès au logement est problématique (à condition que le salarié ait manifesté sa volonté d'avoir recours au service et que sa situation ne relève pas d'une volonté délibérée).



#7. L'ACTION SOCIALE

> UN DE VOS ENFANTS EST MALADE

L'action sociale du Groupe AGRICA peut intervenir pour :

- Les frais d'accompagnement hospitalier : frais d'hébergement, frais de transport, frais de lit supplémentaire, etc. (si votre complémentaire santé ne les prend pas en charge).
- Les frais de cure thermale d'un enfant : coût d'hébergement, frais de transport du parent accompagnant (si votre complémentaire santé ne les prend pas en charge).
- Les frais d'intervention d'un psychologue ou psychomotricien : pour le traitement et le suivi d'un psychologue ou d'un psychomotricien (auprès d'un enfant rencontrant des difficultés psychologiques ou d'adaptation scolaire).
- Les frais d'intervention d'une travailleuse familiale venant alléger la charge de la famille, à la suite d'un problème de santé d'un enfant.

> BESOIN D'UNE AIDE À DOMICILE

Vous pouvez bénéficier d'une aide pour prendre en charge une partie des frais d'intervention d'une travailleuse familiale à la suite d'un problème de santé vous concernant ou concernant votre conjoint :

- accouchement difficile nécessitant une aide post-hospitalière,
- naissances multiples,
- maladie, hospitalisation ou retour d'hospitalisation de l'un des parents, etc.

> ARRÊT MALADIE

L'action sociale peut intervenir sous la forme d'une aide ponctuelle exceptionnelle si vous vous trouvez dans une situation financière très difficile liée à la maladie ou l'invalidité.

De plus, si vous êtes en incapacité temporaire suite à un arrêt de travail de 3 à 6 mois, le Groupe AGRICA vous propose, en partenariat avec l'association Rehalto, un accompagnement individualisé assuré par un psychologue clinicien pour vous aider à vous réadapter professionnellement.

> DÉPENSES DE SANTÉ IMPORTANTE

L'action sociale AGRICA peut intervenir en cas de dépenses de santé importantes qui ne sont pas prises en charge ou insuffisamment remboursées :

- frais d'appareils auditifs,
- frais d'hospitalisation,
- frais d'optique,
- frais dentaires, traitements orthodontiques,
- dépistages, bilans de santé ponctuels,
- examens psychopédagogiques...

> PARTIR EN VACANCES

Bénéficiez de structures de qualité à des tarifs préférentiels :

- à la résidence de Vallongues à Bandol (propriété du Groupe),
- auprès de nombreuses structures grâce à des partenariats : BTP vacances, Vacances Bleues, AVMA Vacances, Cadrilèges Vacances.

Les ressortissants des institutions de retraite Agirc-Arrco, dont AGRICA, disposent d'un tarif catalogue spécifique.

Contactez les activités sociales au 01 71 21 53 04 ou au 01 71 21 88 35

> AIDES AUX ÉTUDES SECONDAIRES OU SUPÉRIEURES

Les frais liés aux études secondaires et supérieures (frais d'inscription, logement, assurance, électricité, gaz, assurance étudiant, frais pédagogiques) peuvent être pris en charge, déduction faite des aides obtenues par ailleurs (bourses légales, allocation logement...) dans la limite de 50 % des dépenses restant à charge.

> AIDE FINANCIÈRE

Parce que certains événements peuvent vous plonger ponctuellement dans une situation difficile (maladie, séparation, divorce...), vous pouvez aussi bénéficier d'une aide financière exceptionnelle.

> AIDE D'UN PROCHE DÉPENDANT

Bénéficiez du service AGRICA Conseil Hébergement pour rechercher les solutions les plus adaptées à vos besoins :

- adaptation du logement,
- aide à domicile,
- transport accompagné,
- téléassistance,
- établissements d'accueil pour vous relayer...

> HANDICAP ET DÉPENDANCES

L'action sociale facilite votre vie quotidienne :

que ce soit pour vous ou un membre de votre famille (à votre charge fiscalement), vous pouvez bénéficier d'une aide financière pour faire face à des frais d'équipement ou d'aménagement de votre domicile.

Nous vous facilitons l'accès à des structures d'accueil spécialisées.

> PERTE D'UN CONJOINT OU D'UN ENFANT À CHARGE

Un dispositif d'accompagnement complet existe :

- aides financières (soutien scolaire, frais d'études, complémentaire santé...),
- accompagnement et soutien psychologique pour vous aider à surmonter cette épreuve.



POUR FAIRE
LA RÉVOLUTION
ON PEUT PRENDRE LA
BASTILLE
OU PRENDRE
LA SWILE
CARD.



« Ah ça ira, ça ira, la Swile Card on la prendra » chantonnent vos employés.

Rejoignez le mouvement des 13 000 entreprises ayant révolutionné le quotidien de leur 400 000 employés.

Avec la Swile card, retrouvez tous vos avantages salariaux (titres-resto, cadeaux, mobilité) sur une seule carte.

Retrouvez-nous au 01 86 26 25 25 et sur [swile.co](https://www.swile.co)

Swile