

# LE GUIDE

— DES DROITS DU SALARIÉ —  
DE LA PRODUCTION AGRICOLE

**FO**   
**FGTA**  
La force et la cohésion

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)



# Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

Dans le cadre des régimes Prévoyance et Santé, des fonds sociaux dédiés de Solidarité ont été créés par les partenaires sociaux. Ces dispositifs peuvent notamment venir en aide aux salariés en cas de difficultés financières et/ou dans le cadre d'actions de prévention.

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

## L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;

- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;
- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

Par téléphone

**3996**

(service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



# ÉDITO

## LA FGTA-FO A POUR VOCATION DE DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Cher(e)s adhérent(e)s, cher(e)s salarié(e)s,

Notre fédération syndicale, la FGTA-FO, a pour vocation de défendre vos intérêts individuels et collectifs face aux employeurs, mais aussi dans les différentes instances du monde agricole où nous siégeons pour porter nos revendications afin de créer du progrès social pour toutes et tous.

Dans le même temps, nous nous sommes donnés pour mission de vous informer de vos droits. En lien avec notre service juridique, à la disposition des adhérent(e)s de la FGTA-FO, nous avons conçu ce guide des droits des salariés de la production agricole pour vous donner les principaux éléments de votre Convention collective nationale.

Vous y retrouverez donc une présentation des dispositions entourant le contrat de travail, mais aussi des focus sur la prévoyance, la santé, le logement ou encore l'action sociale.

Des accords locaux peuvent parfois améliorer certains points de ces textes. Si vous êtes en recherche d'infor-

mations complémentaires, la FGTA-FO et les structures départementales FO (Unions Locales et Départementales) sont à votre disposition.

Si vous souhaitez vous investir pour défendre vos droits et ceux de vos collègues, je vous invite à nous rejoindre. Les adhérent(e)s bénéficient d'un accompagnement juridique et de formations syndicales. Un bulletin d'adhésion figure dans ce guide.

Enfin, les élections aux chambres d'agriculture se tiendront fin 2024. À cette occasion, la FGTA-FO recherche des candidat(e)s à présenter sur les listes départementales. Les élus FO dans ces instances majeures pour le fonctionnement du monde agricole jouent un rôle essentiel pour la représentation des salariés. Si vous souhaitez en savoir plus, contactez-moi :

**Guillaume Tramcourt, secrétaire fédéral :**

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

Mise à jour février 2023

## SOMMAIRE

<b>1. LES CONGÉS.....</b>	<b>6</b>	<b>5. LA SANTÉ .....</b>	<b>26</b>
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
<b>BULLETIN D'ADHÉSION.....</b>	<b>12</b>	<b>6. LE LOGEMENT .....</b>	<b>36</b>
<b>2. LES CONTRATS DE TRAVAIL.....</b>	<b>13</b>	Un accord sur le logement	
La période d'essai.....	13	signé en agriculture .....	36
Le CDD.....	14	<b>7. L'ACTION SOCIALE.....</b>	<b>38</b>
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 importantes de santé .....	38
Le travailleur de nuit.....	17	Partir en vacances .....	38
La rupture du contrat de travail .....	18	Aides aux études secondaires	
<b>3. LA CARTE CAMPAGNE.....</b>	<b>19</b>	ou supérieures.....	39
Le dispositif carte campagne.....	19	Aide financière .....	39
<b>4. LA PRÉVOYANCE.....</b>	<b>21</b>	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		



# Ensemble pour gagner en compétences



Plus stratégique, plus stratégique

**SERVICE JURIDIQUE FGTA-FO**

Pour toutes vos questions :  
Juridique@fgta-fo.org

**Se défendre**

Avec le service juridique de la FGTA-FO, vous pouvez vous faire assister sur vos questions relatives au droit du travail.

**INACS**  
Des formations gagnantes pour tous les salariés

**Se former**

Découvrez une offre complète de formations DS, CSE, CSSCT, communication, etc.  
[www.inacs.fr](http://www.inacs.fr)

**LE MAG** **FO**  
L'actualité sociale, juridique et vos outils de communication syndicale

**S'informer**

Retrouvez l'actualité sociale, juridique et vos outils de communication syndicale sur [www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr) ou **notre application**

**AVANTAGES**  
POUR TOUS

Découvrez vite des offres et des avantages pour vous et votre famille



[www.avantagespourtous.com](http://www.avantagespourtous.com)



Avantages pour tous

**Adhérents FO, connaissez-vous l'AFOC ?**

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires.



Un litige avec un professionnel, rappel produits, logement, consommation ?

Rendez-vous sur [www.afoc.net](http://www.afoc.net)

# #1. LES CONGÉS

**Des accords territoriaux conventionnels peuvent prévoir des dispositions plus favorables.  
Renseignez-vous auprès de votre Union départementale ou de votre interlocuteur à la FGTA-FO (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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.
- En cas de fractionnement, une des

### 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.**

périodes de congé doit durer au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

ment entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

#### 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, obligatoire-

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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
<b>1<sup>er</sup> enfant</b>	6 semaines	10 semaines	6 semaines
<b>2<sup>e</sup> enfant</b>	6 semaines	10 semaines	16 semaines
<b>3<sup>e</sup> enfant ou plus</b>	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
<b>2</b>	12 semaines	22 semaines	34 semaines
<b>3 ou plus</b>	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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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)
<b>1</b>	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
<b>2 ou plus</b>	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.

## ADHÉREZ À FORCE OUVRIÈRE !

En devenant adhérent, vous profitez du soutien  
d'une équipe dynamique et solidaire à vos côtés  
pour vous informer sur vos droits,  
vous défendre en cas de litige  
et vous former pour mieux évoluer dans votre métier.  
Adhérer à FO, c'est maîtriser son destin professionnel.  
C'est aussi bénéficier d'un accès gratuit  
à la Plateforme Avantages.



## DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : ..... Nom et adresse de l'entreprise : .....

.....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

..... Activité : .....

Tél. : ..... Fait à : .....

Mail : ..... Le : .....

Profession : ..... Signature :

[WWW.FGTAFO.FR](http://WWW.FGTAFO.FR)

FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves  
Tél. : 01 86 90 43 60



Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce site (demande d'adhésion, inscription à la newsletter, etc.) le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

# #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 votre interlocuteur à la FGTA-FO (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
<b>Inférieure à 8 jours</b>	24 heures	24 heures
<b>Entre 8 jours et 1 mois</b>	48 heures	-
<b>Entre 1 mois et 3 mois</b>	2 semaines	-
<b>Après 3 mois</b>	1 mois	-
<b>Au moins 8 jours</b>	-	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 principe 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 rédaction 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'ho-

raire 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 lourde 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 ces 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 Paysanne 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](http://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.



# TÉLÉCHARGEZ L'APPLICATION FGTA-FO

Emportez avec vous toute l'actualité  
et les services de la FGTA-FO



Scannez ce QR code  
pour télécharger gratuitement  
l'application FGTA-FO

Disponible sur  
 Google play

Disponible sur  
 App Store

# #4. LA PRÉVOYANCE

## > TABLEAU DES GARANTIES PRÉVOYANCE **NON CADRES**

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

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

GARANTIES DÉCÈS	
<b>Garanties minimales Décès</b>	
• <b>Socle obligatoire conventionnel Capital décès</b>	<b>100 % SAB</b>
<b>Garanties optionnelles Décès</b>	
• Option Capital décès - 1 <sup>er</sup> niveau (+ Double effet)	+ 25 % SAB
• Option Capital décès - 2 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> anniversaire	3 % PASS
- du 13 <sup>e</sup> au 17 <sup>e</sup> anniversaire	4,5 % PASS
- du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> 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	<b>Majoration de l'indemnité</b> journalière d'un montant égal à 15 % du salaire journalier brut	<b>Au 61<sup>e</sup> jour</b> d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)
	12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise		<b>Au 71<sup>e</sup> jour</b> d'absence pour les autres cas
	Lors d'un nouvel arrêt, si le salarié a épuisé ses droits au titre de la mensualisation légale		<b>En relais de la mensualisation légale</b>
			<b>Dès le 1<sup>er</sup> jour</b> d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle (hors accident de trajet)
	<b>Au 8<sup>e</sup> jour</b> 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	<b>Maintien de salaire</b> à hauteur de 90 % du salaire journalier brut pour la 1 <sup>ère</sup> période puis 66,66 % du salaire journalier brut pour la 2 <sup>ème</sup> période <b>Assurance des charges sociales et patronales</b>	<b>Au 8<sup>e</sup> jour</b> sauf accident de travail et maladie professionnelle au <b>1<sup>er</sup> jour</b>

## Option mensualisation améliorée\*

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

\*Mensualisation légale et complément d'indemnité journalière sur la 2<sup>ème</sup> période légale à 66,66 % qui permet d'atteindre 90 % sur la 2<sup>ème</sup> période également.

## Option incapacité permanente **NON CADRES**

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

<sup>(1)</sup> Voir définition dans les Conditions générales et la Notice d'information. <sup>(2)</sup> 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 votre interlocuteur à la FGTA-FO (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	<b>Indemnité journalière complémentaire d'un montant égal à : 25 % du SAB* Tranche A</b>	1 <sup>er</sup> 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	<b>70 % du SAB* au-delà (Tranche B/C)</b>	8 <sup>e</sup> 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	<b>Pension d'invalidité complémentaire d'un montant égal à : 40 % du SAB* Tranche A</b> <b>90 % du SAB* au-delà (Tranche B/C)</b>	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 votre interlocuteur à la FGTA-FO (Guillaume Tramcourt).**



Événement	Garantie	Prestation versée	À compter	Cessation de la prestation
En cas de décès du salarié	Capital Décès	<b>Capital de base ==&gt; 200 % du SAB*</b>	Dès réception de toutes les pièces justificatives	Prestation à versement unique
		<b>Majorations familiales ==&gt; 25 % du SAB* par enfant à charge ==&gt; 50 % du SAB* pour le conjoint, cocontractant d'un PACS ou concubin</b>	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)	
		<b>Majoration pour décès accidentel ==&gt; 100 % du capital décès (capital de base + majorations familiales éventuelles)</b>	Dès réception de toutes les pièces justificatives	
		<b>Double effet : en cas de décès simultané ==&gt; 100 % du capital décès (capital de base + majorations familiales éventuelles)</b>	Dès réception de toutes les pièces justificatives	
	Rente Éducation	<b>==&gt; 5 000 points ** par an et par enfant</b>	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	<b>==&gt; Versement anticipé du capital de base (en une seule fois)</b>	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	<b>==&gt; Remboursement des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du PMSS ***</b>	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
<b>Frais médicaux</b>		
Honoraires et dépassements d'honoraires des généralistes et spécialistes <sup>(1)</sup>	70 %	90 %
Actes Techniques et dépassements d'honoraires <sup>(1)</sup>	70 %	90 %
Radiologie et dépassements d'honoraires (radio, scanner, IRM...) <sup>(1)</sup>	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 <sup>(2)</sup>	35 % à 70 %	35 % à 90 %
<b>Pharmacie</b>		
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	-	-
<b>Hospitalisation (conventionné ou non)</b>		
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % à 100 %	100 %
Dépassements d'honoraires <sup>(1)</sup>	-	-
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)**

<b>Socle obligatoire conventionnel</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>	<b>Option 3</b>
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 <sup>(3)</sup>		-	-
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 %
<b>Dentaire</b>			
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)**

<b>Socle obligatoire conventionnel</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>	<b>Option 3</b>
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
<b>Optique</b>		
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)	-	-
<b>Prothèses hors dentaire</b>		
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)**

<b>Socle obligatoire conventionnel</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>	<b>Option 3</b>
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 votre interlocuteur à la FGTA-FO (Guillaume Tramcourt).**

Nature des risques	Remboursement régime de base MSA	
	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
<b>Frais médicaux</b>		
Honoraires des généralistes, spécialistes et sages-femmes	70 %	90 %
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM (1)		
- Médecins non adhérents aux DPTM (1)	70 %	90 %
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 <sup>(2)</sup>	35 % BR à 70 % BR	35 % BR
Consultations médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	
<b>Pharmacie</b>		
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 «mineur»	15 % BR	15 %
Pharmacie prescrite non remboursée par le RO y compris contraceptifs et sevrages tabagiques * (hors et sur prescription médicale)	0 à 150 € /an/bénéficiaire*	50 € /an/bé
Vaccins prescrits non remboursés par le RO	-	
<b>Hospitalisation</b>		
Frais de séjour	80 % BR à 100 % BR	100 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % BR à 100 % BR	100 %
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM (1)		
- Médecins non adhérents aux DPTM (1)		
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médico-sociaux)		100 %
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 %
Forfait actes lourds (18 €)	-	100 %



	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
<b>Maternité</b>		
Maternité <sup>(3)</sup>	-	
Prime de maternité ou d'adoption <sup>(4)</sup>	-	
<b>Cures Thermales</b>		
Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	90 % BR
Dépassement d'honoraires :	-	
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>		
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>		
Frais de soins et de séjour	65 % BR	65 % BR
<b>Optique</b>		
Équipement optique (Monture +2 verres) <sup>(5)</sup>	Prise en charge d'un équipement optique tous les 2 ans Plafond max de 150 € pour la m	
Monture et 2 verres simples <sup>(6)</sup>	60 % BR	90 % BR
Monture et 2 verres mixtes (1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe) <sup>(6)</sup>	60 % BR	90 % BR
Monture et 2 verres complexes ou très complexes <sup>(6)</sup>	60 % BR	90 % BR
Lentilles acceptées par le RO	-	
Chirurgie réfractive cornéenne de l'oeil (par oeil)	-	
<b>Dentaire</b>		
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	-	
<b>Appareillage</b>		
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) : 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 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	Socle conventionnel	Socle conventionnel
-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
-	210 € pour les deux premiers enfants et 310 € à partir du 3 <sup>e</sup>	210 € pour les deux premiers enfants et 310 € à partir du 3 <sup>e</sup>
100 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
-		
	300 % BR	300 % BR
	100 % BR	100 % BR
au 90 % BR	35 % BR ou 30 % BR ou 10 % BR + Crédit de 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + Crédit de 195 €/an/bénéficiaire
Prise en charge	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
100 % BR	470 €	60 % BR ou 90 % BR + 470 €
100 % BR	610 €	60 % BR ou 90 % BR + 610 €
100 % BR	750 €	60 % BR ou 90 % BR + 750 €
-	470 €/an/bénéficiaire	470 €/an/bénéficiaire
-	1 000 €/an/bénéficiaire	1 000 €/an/bénéficiaire
100 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
100 % 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 €/an/bénéficiaire	Crédit de 400 €/an/bénéficiaire
100 % BR	200 % BR	300 % BR
100 % BR	240 % BR ou 210 % BR	300 % BR
100 % BR	100 % FR – Remboursement Ss	100 % FR
100 % 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 prévention prévus à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et de changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles. Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs. Verres très complexes 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 indépendant 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 :

- accompagnement 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 Bando (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.





## AGRICA PRÉVOYANCE

La solution pour la protection sociale  
des salariés du production agricole

Depuis de nombreuses années, AGRICA PRÉVOYANCE accompagne les entreprises de la production agricole et leurs salariés en leur apportant des solutions globales dans le domaine de la protection sociale.

Les avantages de l'offre **AGRICA PRÉVOYANCE**, c'est :

- Une couverture **complète** en santé et en **prévoyance** à tarifs préférentiels
- Un large choix de garanties : les salariés ont la possibilité d'**améliorer leur niveau de garanties frais de santé** choisi par l'employeur et/ou d'en faire bénéficier sa famille si l'entreprise ne la couvre pas.
- La mise en place des **services supplémentaires** avec un réseau de soins et des prestations d'assistance inclus dans les garanties santé
- Un **maintien des garanties\*** en cas de départ de l'entreprise, de rupture du contrat de travail ou de départ à la retraite.
- Pour tous les salariés, une **épargne salariale et retraite** constituée avec l'aide de l'entreprise afin de compléter leurs revenus à la retraite.

### L'action sociale AGRICA PRÉVOYANCE au service des salariés et des entreprises

Le Groupe AGRICA mène depuis sa création une politique d'action sociale engagée et solidaire héritée de sa gouvernance paritaire, qui la distingue des autres assureurs.

Pour un "coup de pouce" ou en cas de "coup dur", chaque salarié peut avoir accès à des aides financières directes, à des conseils personnalisés ainsi qu'à des solutions de proximité au travers de partenariats locaux. Quant aux entreprises, elles bénéficient d'un accompagnement personnalisé dans le déploiement d'actions de prévention auprès de leurs salariés.

### Le Saviez-vous ?

Depuis le 1er juillet 2021, grâce à un accord national signé par les partenaires sociaux de la production agricole, des Cuma et des ETARF, quelque soit votre statut, vous bénéficiez en tant salarié du secteur d'un **Plan d'Épargne Retraite (PER)** en points.

Pour en savoir plus sur le PER en points d'AGRICA PRÉVOYANCE :  
[www.groupagric.com](http://www.groupagric.com)

 **AGRICA PRÉVOYANCE**  
Proches par nature, engagés à vos côtés

\*Sous certaines conditions

**AGRICA PRÉVOYANCE** - [www.groupagric.com](http://www.groupagric.com) - représente **CPEA** (SIRET 784 411 134 00033), institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, **AGRI PRÉVOYANCE** (SIRET 423 959 295 00035), institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime et **CPEA Retraite Supplémentaire**, (SIRET - 891 966 574 00016), société anonyme au capital social de 126 245 500 euros, régie par le Code des Assurances - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n° 493 373 682) - situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, C5 92459, 75436 Paris Cedex 09.