

CartoAgri, convention collective

Production agricole et CUMA, Corrèze (19)

IDCC 7024. Texte national consolidé et accords territoriaux du département

Texte	Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020
IDCC	7024
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	170 dont 150 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043036630

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : <https://www.cartoagri.fr/>

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords territoriaux : Corrèze (19) 2 textes

Accords et avenants nationaux en vigueur 7 textes

Salaires : dernier texte publié 20 janvier 2026

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

Avenants intégrés au texte consolidé 2 textes

Les accords territoriaux complètent ou adaptent la convention nationale pour ce département ; en cas de doute, reportez-vous aux textes officiels.

Textes plus récents, pas encore dans la base KALI

Pas encore intégrés à la base officielle des conventions collectives, ils ne sont pas reproduits ici. Ceux que la recherche de CartoAgri a trouvés ont été contrôlés sur leur source. Quand l'avis ou l'arrêté d'extension est paru au Journal officiel, il est indiqué. Tant que l'arrêté n'est pas paru, le texte n'est pas obligatoire pour tous les employeurs du champ : il ne lie que les signataires et les adhérents des organisations signataires, et seulement si son entrée en vigueur ne dépend pas de l'extension.

Avenant n° 11 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires minima (CCN production agricole et CUMA, IDCC 7024), 2 juillet 2026

Salaires minima de la CCN du 15 septembre 2020 : palier 1 à 12,31 €, palier 12 à 24,45 € de l'heure (hausse moyenne 1,96 %), après le passage des paliers 1 à 3 sous le SMIC au 1er juin 2026. Extension du 2 septembre 2026 et effet au 1er octobre 2026 selon la source.

Extension : [avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026](#) ; [arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026](#) ; [texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives \(agriculture\) n° 2026/31](#)

Sources : [travail-industrie.com](#), [CFTC Agri](#), [grilles de salaires agricoles en vigueur](#), [CAVB](#)

Convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

15 septembre 2020, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2021 [Légifrance](#)

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

Toutefois, elles tiennent à souligner :

- la négociation interbranche agricole sera à privilégier chaque fois que les thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent à respecter les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires ;
- les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Ainsi précisé, l'ensemble des clauses nécessaires à l'extension de la convention collective permettant d'avoir une base conventionnelle solide et assurant de ce fait la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de la branche production agricole et de la branche CUMA est décliné ci-après :

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, la présente convention s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels la présente convention le prévoit expressément. (1)

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

(1) Le premier alinéa de l'article 1.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.3 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Négociation, interprétation et suivi

1.4.1. Négociation et interprétation de la convention collective

Les conditions de négociation et d'interprétation se font conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI, annexé à la présente convention.

1.4.2. Négociations territoriales et/ou professionnelles

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention.

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DREETS) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

1.4.3. Conditions de suivi et clause de rendez-vous

La CCPNI assure le suivi de la présente convention. Un état des lieux de son application et de son articulation avec les accords territoriaux et/ou professionnels est effectué une fois par an, dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel d'activité qui doit être réalisé conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 mentionné à l'article 1.4.1.

Article 1.5 Révision et dénonciation

1.5.1. Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - , par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La CPPNI a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer la présente convention, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention cesse de produire ses effets au bout de 1 an à compter de l'expiration du

délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.6 Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application des articles L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

Article 1.7 Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.8 Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Liberté d'expression et liberté syndicale

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

a) Temps syndical

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande 3 jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

En dehors du cadre ci-dessus et sous réserve des dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions légales en vigueur, les congés et absences pour raison syndicale ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés dans un délai de 3 mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

b) Temps de formation

Tout salarié a droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé, il est fait application des dispositions légales en vigueur (art. L. 2145-1 et 5 du code du travail).

Article 2.2 Principe de non-discrimination

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

Article 2.3 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré au sein de la CPPNI.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

Article 2.4 Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Section syndicale

Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Panneau d'affichage

Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Information

En application des articles R. 2262-1, R. 2262-3 et R. 2262-5 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective sur le lieu de travail. Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord.

Article 2.5 Instances représentatives du personnel

2.5.1. Comité social économique (CSE)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. Il établit à cette date un procès-verbal de carence.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du comité social et économique ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à 1 an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Commissions

Un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail. L'accord fixe notamment sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. Cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés ;
- des commissions supplémentaires. En l'absence d'accord prévoyant l'existence de commissions supplémentaires, il est fait application des dispositions légales supplétives.

Moyens des élus du CSE

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6, les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 et les dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés aux articles L. 2315-23 à L. 2315-93 du code du travail.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait en jours : article R. 2315-3 du code du travail). Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

Temps passé

- Pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (art. L. 4132-2 du code du travail).
- Pour les réunions du comité et de ses commissions dans les limites de l'article R. 2315-7 du code du travail à défaut d'accord d'entreprise.
- Pour les enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents graves répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- N'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme du temps de travail effectif.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires au CSE, élus, bénéficient également d'un stage de formation économique.

2.5.2. Conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche étendu à la place du comité social et économique (CSE). Cet accord précise notamment les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements et les thèmes soumis à l'avis conforme de ce conseil.

2.5.3. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical a vocation à négocier les accords collectifs.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

2.5.4. Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

2.5.5. Représentants de proximité

Conformément aux dispositions légales (article L. 2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

Article 2.6 Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

Conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, pour les petites entreprises et exploitations agricoles qui n'ont pas de CSE, la CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est le lieu de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulables sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le fonds national de prévention géré par la MSA.

Chapitre 3 Formation

Article 3.1 Formation professionnelle

L'évolution des techniques et des compétences doit conduire à développer la formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1.

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés de la production agricole et des CUMA sont déterminées par les accords nationaux agricoles :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la production agricole et des CUMA.

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois, les règlements et les accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formations qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

Article 3.2 Apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L. 6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L. 6222-11.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- nom et qualification du maître d'apprentissage ;
- salaire (lorsque des avantages en nature sont accordés, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire) ;
- formation suivie ;
- convention collective applicable ;
- conditions de sécurité ;
- date du début de son exécution ;
- période en formation pratique chez l'employeur ;
- période de formation en CFA.

Il est conclu au moyen du formulaire CERFA n° 10103*07.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences :

- le 1er exemplaire est conservé par l'apprenti ;
- le 2e est remis à l'employeur ;
- et le 3e est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans) ;
- Pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail ;
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an (sauf BTS, 1 350 heures sur 2 ans).

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Chapitre 4 Classification

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

Article 4.1 Objectifs

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

Article 4.2 Principes de la valorisation d'un emploi

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classant.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paie.

Article 4.3 Principe des critères classant

4.3.1. Cinq critères de valorisation des emplois

Technicité

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

Autonomie

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

Responsabilités

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans 2 domaines, formulé en 2 sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple les normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi ;
- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

Management

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes ; etc.).

Relationnel

Ce critère permet d'apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs, clients, partenaires institutionnels, relations internationales...).

4.3.2. Degrés par critère

Chaque critère comprend plusieurs « degrés ». Il s'agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l'ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous) critère.

L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi. Il est dénommé coefficient de l'emploi. Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale.

Degré	Technicité		Autonomie		Responsabilité				Managem t		Relationnel	
					Respect des normes		Enjeux économiques					
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2	Échanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/de son équipe	4	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	Échanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanentes	10	Échanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100					Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50

5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100							Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48		
6									Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100		

Article 4.4 Prise en compte de l'évolution personnelle

L'utilisation des critères classant permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé (que ce soit au recrutement ou dans l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

Article 4.5 Paliers

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

Palier	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
1	9	11
2	12	16
3	17	24
4	25	35
5	36	51
6	52	73
7	74	104
8	105	143
9	144	196
10	197	270
11	271	399
12	400	

Article 4.6 Catégories socioprofessionnelles

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère technicité
- et :
- , soit un degré 3 pour le critère responsabilité ;
- , soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 3 pour le critère autonomie ;

- et :
- , soit un degré 3 pour le critère management ;
- , soit un degré 4 pour le critère technicité.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie ;
- et :
- , soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise) ;
- , soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

Article 4.7 Évolution professionnelle

4.7.1. Entretien professionnel individuel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien supplémentaire peut aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié, à l'issue d'un changement significatif d'activité par exemple.

Il a pour objet de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié et faire le point sur les compétences nécessaires pour l'accomplissement de ses missions ;
- faire le point sur les projets professionnels du salarié et sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;
- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience, sur le conseil en évolution professionnelle, sur l'activation du compte personnel de formation ainsi que sur des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche.

Il est systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2 du code du travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). En outre, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des 2 parties. Les évolutions sont mentionnées dans ce compte rendu.

Les changements de métiers sont formalisés dans un avenant du contrat de travail.

4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Comme le prévoit l'article L. 6315-1 II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation (hors des actions visées à l'article L. 6321-2 ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 Salaire

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires » de la présente convention, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de salaires des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la présente convention.

L'annexe « Grille de salaires » de la présente convention est négociée au moins une fois par an, après la publication de

la valeur du Smic.

5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Le salaire minimum des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

5.1.3. Salaire des jeunes salariés

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

5.1.4. Salaire des apprentis

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Rémunération de base

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ainsi que pour les apprentis de moins de 16 ans) :

- 27 % Smic : 1re année d'exécution du contrat ;
- 39 % Smic : 2e année d'exécution du contrat ;
- 55 % Smic : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- 43 % Smic : 1re année d'exécution du contrat ;
- 51 % Smic : 2e année d'exécution du contrat ;
- 67 % Smic : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :

- 53 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 1re année d'exécution du contrat ;
- 61 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 2e année d'exécution du contrat ;
- 78 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur : 3e année d'exécution du contrat ;

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100 % Smic ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

b) Cas particuliers

Prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :

- échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage (art. L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation ;
- état de santé de l'apprenti handicapé (art. R. 6222-49 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points ;

Réduction de la durée de l'apprentissage de 1 an pour :

- apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si 1re année déjà effectuée ;
- apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points ;

Majoration en fonction de l'âge :

- les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans ;
- les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixé ci-dessus.

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Cette modification temporaire d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, les tâches supplémentaires à effectuer, la rémunération et la durée de cette modification ainsi que le fait qu'à l'issue de cette période le salarié reprendra son poste initial avec la rémunération correspondante.

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

Article 5.2 Paie

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

5.2.2. Avantages et fournitures en nature

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule...

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire minimum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paie.

- avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaitaires légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paie. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié ;

- prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaitaires définis conventionnellement.

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaitaires fixées conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Article 6.1 Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention

(à ce jour Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7, rue du Regard, 75006 Paris, 01.71.21.00.00, et régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 6.2 Prévoyance et frais de santé complémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants ;
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la présente convention.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 Contrat de travail

7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation... il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- 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.

Ce document doit être signé par les 2 parties pour être valable.

7.1.2. Contrats spécifiques

Le contrat intermittent :

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la production agricole et des CUMA y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

Article 7.2 Période d'essai

La période d'essai ainsi que son possible renouvellement doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

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 où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris ;
- des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois ;
- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

À l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois ;
- 1 mois après 3 mois.

À l'initiative du salarié : le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 7.3 Emploi des jeunes mineurs

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Pour la durée du travail, les repos et les congés, tout employeur de jeunes mineurs devra appliquer la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'accueil est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc être un moment privilégié pour permettre au jeune de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

À cette occasion, il peut être fait une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux, une présentation des tâches à effectuer et une information orale sur certains points, notamment sur les aspects sécurité au travail.

Les éléments à aborder par l'employeur lors de l'accueil, peuvent être :

- information sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation...) ;
- information sur l'organisation du travail, la durée du travail ;
- information/formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail...) ;
- sensibilisation aux risques professionnels.

Article 7.4 Emploi des travailleurs étrangers

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formations et promotions professionnelles que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

Article 7.5 Emploi des salariés en situation de handicap

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises pourront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Chapitre 8 Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

Article 8.1 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 les VRP et les salariés au forfait jours.

Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

8.1.1. 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.

8.1.2. 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.

8.1.3. 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...

8.1.4. 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 × 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 à la contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2.

Article 8.2 Travail de nuit

8.2.1. 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 9 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.

8.2.2. Travailleur de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit, (1)

, soit au moins deux fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ; (1)

, 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. (1)

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'additionne le cas échéant avec 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.

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2., bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit peuvent faire l'objet d'une majoration supplémentaire négociée par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise).

(1) Le premier alinéa de l'article 8.2.2 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 décembre 2020 - art. 1)

Article 8.3 Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits afin d'utiliser ceux-ci de façon différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par l'accord national sur le compte épargne-temps en agriculture du 19 septembre 2001 modifié.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 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 cesser 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.

9.1.1. 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 TAM ;
- 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.

9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois, sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à 1 mois.

9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, sous réserve des conditions d'âge. Dans ce cas, l'employeur respecte un préavis d'une durée égale à celui prévu pour le licenciement à l'article 9.1 et verse une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue pour le licenciement à l'article 9.2.

En deçà de 70 ans

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 67 ans, ou s'il est supérieur, l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, si celui-ci donne son accord.

Il est rappelé qu'en deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

L'employeur devra interroger par écrit le salarié 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 67 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, signifiée par le salarié à l'employeur, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant 1 année (année qui suit sa date d'anniversaire). La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

À partir de 70 ans

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, sous réserve de notifier par écrit au salarié sa décision.

Article 9.2 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail. Elle ne peut être inférieure :

- à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Article 9.3 Indemnité de fin de carrière

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

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

Pour les non-cadres

1. Entre 10 ans et 20 ans d'ancienneté, 1 mois de salaire.
2. Entre 20 ans et 30 ans d'ancienneté, 2 mois de salaire.
3. Après 30 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres

1. Entre 10 ans et 20 ans d'ancienneté, 1 mois et demi de salaire.
2. Entre 20 ans et 30 ans d'ancienneté, 3 mois de salaire.
3. Après 30 ans d'ancienneté, 4 mois de salaire.

9.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de rupture prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

Article 9.4 Heures pour recherche d'emploi

À défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement 4 heures par mois, pour recherche d'emploi.

Article 9.5 Libération du logement de fonction

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à la date arrêtée en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à la date de la sortie des effectifs.

Dans le cadre de mise à disposition de logement, il est fortement conseillé d'établir une convention pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Article 9.6 Documents de fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

9.6.1. Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu par écrit, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut-être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

9.6.3. Attestation Pôle emploi

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé

La portabilité des droits, quand cela se justifie, est à mentionner dans le certificat de travail.

Chapitre 10 Conditions de travail

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

Article 10.1 Congés spécifiques

10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

a) 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
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e 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 3e 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 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).

b) 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 du 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.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours calendaires en cas de naissance multiple). La durée de ce congé est augmentée de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le bénéficiaire peut prendre moins de congé s'il le souhaite.

Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Le congé doit débiter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droit à indemnisation par la MSA), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

c) Congé d'adoption

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, 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 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 débiter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

10.1.2. Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. Pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours.
2. Pour le mariage d'un enfant : 1 jour.
3. Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
4. Pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés.
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 congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a plus lieu d'être.

10.1.3. Autres congés familiaux

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé postnatal, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale.

10.1.4. Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de 8 jours ouvrables qui peut être prise dans un délai de 1 an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

10.1.5. Congés divers

Les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisée.

Article 10.2 Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil

Une candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et

permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne à charge.

Article 10.3 Santé et sécurité au travail

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

10.3.1. Le DUER

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Cette protection vise également les stagiaires et les intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination.

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et à chaque modification dans l'organisation de l'entreprise.

10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont utilisés par la même personne dans le cadre d'un usage professionnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

En cas d'absence d'entretien par l'employeur, le salarié peut prendre en charge l'entretien des EPI qu'il a l'obligation de porter. Le coût éventuellement engendré par cet entretien lui est remboursé sur présentation d'une facture.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

Article 10.4 Télétravail

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Il permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle.

Cette organisation du travail consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon volontaire, un travail qui peut être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux ;
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Il peut être mis en place par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (email, courrier) dès lors que l'acceptation du salarié est explicite.

Lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet dans les conditions définies par un accord collectif ou une charte, il doit motiver sa réponse.

Article 10.5 Droit à la déconnexion

10.5.1. Droit à la déconnexion

Inscrit dans le code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, en dehors des horaires de travail ou pendant les week-ends/congés (hors astreintes).

10.5.2. RGPD (Règlement général sur la protection des données)

Les employeurs ont nécessairement besoin d'obtenir un certain nombre d'informations sur leurs salariés (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse, ou encore informations nécessaires aux déclarations sociales et fiscales).

En collectant ces informations, ils deviennent responsables de leur protection et s'engagent à respecter l'ensemble de la réglementation relative au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018.

En ce sens, les employeurs s'engagent notamment à ne demander à leurs employés que les informations strictement nécessaires pour embaucher un salarié et effectuer les démarches inhérentes à ces embauches.

Ils s'engagent en outre, à en garantir la confidentialité et la sécurité. En cas de violation de la protection de ces données (par exemple, en cas de vol des fichiers contenant les données), les employeurs doivent en informer la commission nationale de l'informatique et des libertés et éventuellement les personnes concernées, dans les meilleurs délais et si possible, 72 heures au plus tard après en avoir pris connaissance. Ils s'engagent également, à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de limiter cette violation ou les conséquences induites par cette dernière.

Article 10.6 Carte campagne

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012.

Annexes

Annexe 1

Grille de salaires

Palier 1	12,02 €
Palier 2	12,11 €
Palier 3	12,28 €
Palier 4	12,55 €
Palier 5	13,08 €
Palier 6	13,70 €
Palier 7	14,50 €
Palier 8	15,50 €
Palier 9	16,78 €
Palier 10	18,58 €
Palier 11	21,15 €

Palier 12	24,16 €
-----------	---------

Annexe 2

Accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole

Annexe 3

Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole et CUMA

(Accord non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210022_0000_0027.pdf

Accords territoriaux : Corrèze (19)

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai 1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

8 mars 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-27](#)

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les partenaires sociaux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est présidé par le fait que la typologie des entreprises et des métiers est similaire sur ces trois départements.

Le regroupement de ces trois accords permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par là même les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec un souci de clarification et de simplification de lecture des textes. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des trois départements se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des trois départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part, les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quelle que soit leur taille ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de l'accord territorial étendu et des accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Champ d'application

Article 1.1 Champ d'application professionnel production agricole et CUMA

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production

des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 Champ d'application géographique production agricole et CUMA

Le présent accord est applicable aux exploitations agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 Commission de négociation

Une commission de négociation composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des travailleurs et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission paritaire mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

Article 3 Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission traitera uniquement des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 4 Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N-2 en matière d'évolution salariale ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission paritaire mixte ou simple se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires, pour engager une négociation salariale territoriale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 5 Accessoires de rémunération

Article 5.1 Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit au sens de la législation applicable au travailleur de nuit.

5.1.1 Détermination de la période nocturne (1)

Concernant le travail de nuit exceptionnel, le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- pour la production agricole :

- , travaux pour les cultures spécialisées : période nocturne 21 heures à 6 heures ;
- , travaux liés à l'élevage : période nocturne 21 heures à 6 heures ;
- , travaux du sol et de récolte hors cultures spécialisées : période nocturne de 22 heures à 7 heures.
- pour les CUMA : période de 22 heures à 7 heures.

5.1.2 Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

5.1.3 Abaissement de la majoration en cas de circonstances particulières

La majoration pour les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :

- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de fortes températures afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

(1) L'article 5.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 5.2 Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 Astreintes

5.4.1 Définition et nombre d'astreinte maximum par mois (1)

5.4.1.1 Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

5.4.1.2 Nombre d'astreinte maximum par mois

Un salarié ne pourra pas effectuer plus de 10 astreintes par mois dont un week-end maximum par mois. Dans le cas où l'exploitant prend ses congés, le salarié pourra être amené à être d'astreinte deux week-ends consécutifs maximum. Le salarié ne pourra pas être d'astreinte le week-end de son départ et de retour de congés payés.

5.4.2 Rémunération des astreintes

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti
Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme du temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions par année civile ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

*(1) L'article 5.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

Article 5.5 Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 à 9 ans	3 % du salaire brut
De 9 à 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 à 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractualisé auxquelles se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime de fidélisation qui est évolutive en fonction du temps de présence. Elle se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié.

Elle est attribuée aux salariés concernés, chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un degré 4 (encadrement de proximité d'équipes) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un degré 5 (encadrement hiérarchique) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence, absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 Avantages en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Article 6.2 Remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l'entreprise

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est celui prévu par la décision de la chambre d'agriculture. À titre informatif, ce barème, lors de la rédaction de l'accord, est fixé à 44

centimes du kilomètre. Chaque année, ce barème sera porté à la connaissance des entreprises dans une communication de la commission paritaire.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique. Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 Congés pour événements familiaux

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 7.1 Congé hospitalisation et/ou enfant malade rémunéré

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade prévu par le code du travail. Le congé non rémunéré de 3 jours peut être mobilisé par le (la) salarié(e) en supplément des jours rémunérés.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile par salarié, congés hospitalisation et congés enfant malade confondus.

Dans ces 5 jours, il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé rémunéré enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas, le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés.

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile
Congés enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 %	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisations par année civile

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 7.2 Amélioration du congé mariage d'un enfant

Pour le mariage d'un enfant du salarié la durée du congé rémunéré sera de 2 jours.

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 8 Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier, uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement, il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable, le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

Cette prise en charge est un remboursement de frais et n'a pas le caractère d'un élément de rémunération.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois suivant la signature de son contrat, il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12e mois, le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire, il convient de prendre le calcul le plus favorable entre les rémunérations brutes soit le 1/12 des 12 derniers mois soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire prévue à l'article 2 du présent accord et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés des exploitations et des CUMA pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié, après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Les salariés qui siègent en CPHSCT bénéficient par ailleurs d'heures pour exercer ce mandat.

Article 13 Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission paritaire interdépartementale, mixte ou simple, a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

Article 14 Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire ses effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

Article 15 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1er janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Nouvelle-Aquitaine Accord du 1er juillet 2025 concernant l'instauration d'une cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA

1er juillet 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-41](#)

Préambule

L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, conduit l'employeur à devoir licencier et verser des indemnités parfois importantes de ruptures de contrat, indemnités qui peuvent mettre en difficulté des entreprises.

Compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de l'agriculture de nos départements, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales de salariés) conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines entreprises agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux

adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

Il a aussi été acté la volonté des partenaires sociaux d'impulser un travail collaboratif avec tous les acteurs de la région sur la prévention des risques professionnels.

En complément, une orientation sera également donnée pour des mesures afin d'éviter la désinsertion professionnelle et favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés vers des solutions de formation professionnelle qui éviteront ou limiteront les effets d'un licenciement pour inaptitude professionnelle.

Ce dispositif aura aussi l'avantage de maintenir l'emploi en évitant l'arrêt d'activité de certaines entreprises. De plus, ce dispositif est susceptible de favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi des seniors, s'inscrivant ainsi dans l'accord du 11 mars 2008.

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

Le présent accord collectif régional est applicable à toutes les exploitations agricoles, CUMA, entreprises de travaux agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.
- aux « entreprises de travaux et services agricoles et ruraux » et aux « entreprises de prestations de services avicoles » qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020.

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif.

Ce présent accord prévoit la tenue d'une commission regroupant l'ensemble des organisations signataires. Elle sera obligatoirement organisée à l'issue de deux années de fonctionnement de ce fonds de mutualisation afin d'en prévoir des ajustements en fonction des bilans des deux années d'exercice.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord collectif conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords.

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées en Nouvelle-Aquitaine dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières. Ce comité de suivi aura un rôle consultatif auprès de l'association paritaire.

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

- au maximum de 16 représentants des employeurs et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- au maximum de 16 représentants des salariés représentant l'une des organisations syndicales signataires et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- d'un ou plusieurs médecin(s) du travail désigné par le service de la médecine du travail ayant voix consultative ;
- des personnes qualifiées sur invitation ayant voix consultative.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière et chaque fois que nécessaire.

Les diverses informations et pièces justificatives concernant les dossiers qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel, et ne pourront être divulguées.

Chapitre 3 Instauration d'une association paritaire et d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Article 6 Création d'une association paritaire

Une association, dont le siège social est situé au 6, parvis des Chartrons, 33000 Bordeaux est constituée et ses statuts sont déposés à la préfecture de la Gironde.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, l'association favorisera, d'une part, la promotion et la mise en œuvre des mesures de prévention et de la désinsertion professionnelle tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part, gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association, établi lors de la première réunion de constitution prévoit, entre autres, le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et du préavis (hors congés payés) ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et de mesures d'aide pour l'adaptation du poste ou du matériel pour le maintien dans l'emploi et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %. Cette cotisation pourra être réévaluée à la hausse ou à la baisse par le conseil d'administration de l'association paritaire.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'association :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au maximum 80 %) ;
- à des opérations de formation visant à éviter la désinsertion professionnelle et des opérations de prévention (pour au minimum 15 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 5 %).

En cours d'année, la péréquation des fonds pourra être révisée dans le cas où des actions liées à la désinsertion professionnelle ou à la prévention demanderaient des budgets complémentaires. Un conseil d'administration sera alors réuni en séance extraordinaire pour réaffecter les fonds.

Article 8 Recouvrement de la cotisation

Les caisses de MSA de Limousin, des Charentes, de Poitou, de Gironde, de Sud-Aquitaine, de Dordogne-Lot-et-Garonne, sont chargées, par conventions passées avec l'association, de recouvrer les cotisations.

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser son dossier au siège de l'association, au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 pour un règlement l'année N+1 (à défaut, le dossier sera réglé au plus tard le 31 mars de l'année N+2). Au regard du décalage entre la collecte de fonds des MSA et les remontées à l'association, la commission paritaire de suivi aura lieu au plus tard le 30 juin.

Tous les dossiers devront être présentés au plus tard deux ans après la notification de licenciement pour inaptitude.

Les licenciements antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

- le montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au maximum égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée précédemment n'aurait pas été consommée) ;
- 75 % du montant total du coût de l'inaptitude professionnelle payées au cours de l'exercice concerné (hors congés payés).

Chaque entreprise concernée percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée au salarié dans le cas où l'enveloppe déterminée est suffisante. Le solde éventuel du fonds sera affecté en réserve.

Dans le cas où la somme des demandes serait supérieure à l'enveloppe déterminée, le montant global des cotisations affectées sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées au salarié par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 31 juillet de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le dépôt du dossier à l'association.

Accords et avenants nationaux en vigueur

(ex-IDCC 7009) Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 relatif à la révision de la convention collective du 2 avril 1974

7 juin 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 11 mars 2022 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2022-3](#)

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont décidé de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche production agricole et de la branche Cuma.

La convention collective nationale production agricole et Cuma du 15 septembre 2020, est rendue obligatoire à compter du 1er avril 2021, par arrêté d'extension du 2 décembre 2020, paru au Journal officiel du 10 janvier 2021, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cette convention, y compris pour les entreprises d'accoupage et de sélection.

La convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974 n'est pas remise en cause. Les partenaires sociaux décident de réviser la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974, afin de conserver les dispositions plus favorables que celles de la convention collective nationale production agricole et Cuma.

À compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, elle devient cet accord collectif national étendu, des entreprises d'accoupage et de sélection.

Article 1er Révision de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974, y compris ses annexes, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de la convention collective nationale production agricole et Cuma du 15 septembre 2020, complétées par les dispositions suivantes :

Article 2 Champ d'application

Le présent accord règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs accoupeurs et sélectionneurs de produits avicoles et l'ensemble de leurs salariés.

Le présent accord, dont le champ d'application est national, s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent.

Article 2.1 Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visées à l'article 2, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 Négociations nationales annuelles et sectorielles

Article 3.1 Organisation des réunions annuelles de négociation nationale

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent avenant à l'accord national des entreprises d'accoupage et de sélection, s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire sectoriel contribuant à

l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

À ce titre, et afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord national des entreprises d'accoupage et de sélection avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également sécuriser la pérennité du dialogue social sectoriel, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins deux réunions de négociation par an.

La composition des délégations syndicales de négociation sera fixée par les organisations syndicales représentatives de la branche.

La composition de la délégation patronale de négociation sera fixée par les organisations patronales représentatives.

Les thèmes de cette négociation seront libres, sous réserves du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 3.2 Indemnisation des salariés participant aux négociations nationales

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés en activité relevant du présent accord, et désignés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions de commission paritaire sectorielle, seront autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur 8 jours à l'avance, ou à défaut dans les 24 heures suivant la réception de leur convocation.

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

Article 4 Droits individuels et collectifs

Le chapitre II de la CCN production agricole et Cuma relatif aux droits individuels et collectifs est complété comme suit :

« 4.1. Droit syndical

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 20 à 49 salariés :

- les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ;
- les organisations syndicales non représentatives ont la faculté de désigner un représentant de la section syndicale parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE).

Heures de délégation :

- délégué syndical :

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

- , 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 49 salariés ;
- , 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- , 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- , 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps est payé comme temps de travail.

Et dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Ce temps est payé comme temps de travail ;

- représentant de section syndicale :

- , dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés : le délégué du personnel désigné comme représentant de section syndicale ne dispose pas de crédit d'heures spécifique. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat au CSE peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale ;
- , dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ou plus : chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, de 4 heures par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail.

4.2. Comité social et économique

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés, un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, un comité social et économique pourra être mis en place dans le cadre d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives des salariés.

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

Les conditions d'élection du CSE sont celles fixées par les textes légaux.

Pourront être candidats au CSE tous les salariés âgés de 18 ans et plus, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à condition de ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur, et à condition de ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

Budget des activités sociales et culturelles du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du CSE est fixée à 0,8 % de la masse salariale brute, étant entendu qu'elle ne peut être inférieure au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente. »

Article 5 Rémunération

Le chapitre V de la CCN production agricole et Cuma relatif à la rémunération est complété comme suit :

« 5.1. Repos du dimanche et des jours fériés

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

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

Le 1er Mai sera chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail : dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

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

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

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

5.2. Ancienneté

Une prime mensuelle d'ancienneté est accordée à tous les salariés ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est définie par le barème suivant, selon l'ancienneté :

Supérieure à 3 ans	17,09 €
Supérieure à 6 ans	34,17 €
Supérieure à 9 ans	51,26 €
Supérieure à 12 ans	68,35 €
Supérieure à 15 ans	85,44 €
Supérieure à 20 ans	102,52 €
Supérieure à 25 ans	119,61 €
Supérieure à 30 ans	136,70 €

5.3. 13e mois

Tout employé ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un 13e mois de salaire supplémentaire aux conditions suivantes :

Ce 13e mois de salaire supplémentaire sera calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle pro rata temporis s'applique aux salariés sortis en cours d'année qui justifient de plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13e mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13e mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13e mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13e mois de salaire supplémentaire.

5.4. Avantage en nature logement

L'article 5.2.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux avantages et fournitures en nature est complété comme suit :

Le logement occupé par le salarié à titre accessoire du contrat de travail doit être libéré en cas de rupture du contrat à la fin du préavis ou délai-congé, sauf convention contraire négociée avec l'employeur. Cette convention fera l'objet d'un écrit. Ce point devra obligatoirement être réglé, en cas de licenciement, au cours de l'entretien préalable.

Le salarié qui se maintiendrait dans les lieux au-delà de la date de fin de contrat ou de la période éventuellement convenue par accord entre les parties pourra se voir contraint par l'employeur de quitter les lieux dans le respect des règles légales en vigueur. Il devra alors s'acquitter d'une indemnité d'occupation pour la période postérieure à la date de la rupture du contrat ou de la période convenue. »

Article 6 Protection sociale complémentaire

Le chapitre 6 de la CCN production agricole et Cuma relatif à la protection sociale complémentaire est complété comme suit :

« Régime de prévoyance

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement faire bénéficier leurs salariés tels que définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 des dispositions du régime de prévoyance prévues par ledit accord national. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux appliquent le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ont ajouté des options nationales, *dans l'objectif d'une mutualisation nationale* (1). Les garanties sont définies dans l'annexe 1 du présent accord.

Assurance complémentaire santé

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et de leurs ayants droit.

Les garanties minimales sont définies en annexe 2 du présent accord. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 60 % pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayants droit). Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié.

Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

Commission de suivi

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale

où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi. »

(1) Les mots « dans l'objectif d'une mutualisation nationale » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 7 Annualisation du temps de travail, modulation

Les dispositions de l'avenant n° 19 du 1er octobre 2019 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont complétées comme suit :

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

À défaut d'accord d'entreprise, la modulation du temps de travail pourra être mise en place en application des dispositions suivantes :

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

Les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus donnent lieu soit à paiement au taux défini par le code du travail applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au paiement des heures supplémentaires. »

Article 8 Travail de nuit

L'article 8.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif au travail de nuit est complété comme suit :

« 8.1. Définition du travail de nuit

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

8.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures par des salariés qui ne peuvent être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article 8.2.2 de la CCN de la production agricole et des Cuma, sont majorées de :

- 50 % pour les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures ;
- 25 % pour les heures effectuées entre 21 heures et 22 heures d'une part, 5 heures et 6 heures d'autre part. »

Article 9 Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; la durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail définie diminuée de la durée totale des périodes d'inaction dans le respect des dispositions des articles L. 3121-1 à L. 3121-8 du code du travail.

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

- dans le cadre de flux nationaux, les temps d'inaction au-delà de 40 minutes par jour constituent du temps de travail

effectif ;

- dans le cadre de flux internationaux, les temps d'inaction constituent du temps de travail effectif à raison de 1/20 d'heure pour 1 heure.

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

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

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

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

Article 10 Départ volontaire du salarié à la retraite

L'article 9.3 de la CCN production agricole et Cuma relatif à l'indemnité de fin de carrière est complété comme suit :

« En cas de départ volontaire à la retraite, le montant de l'indemnité est égal à :

- pour les non-cadres :

Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire

- pour les TAM et les cadres :

Plus de 10 ans d'ancienneté	1,5 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire

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

Retraite progressive

Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

Article 11 Heures pour recherche d'emploi

L'article 9.4 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux heures pour recherche d'emploi est modifié comme suit :

« Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pendant le premier mois du préavis et 1 heure par jour pendant le reste du préavis.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises une semaine au gré de l'employeur, une semaine au gré du salarié.

Les heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande du salarié, être cumulées sur un ou plusieurs jours.

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié et au salarié démissionnaire pour cause de rapprochement de conjoint. Toutefois, le salarié qui a retrouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation du travail.

»

Article 12 Congés

Le chapitre 10 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux conditions de travail est complété comme suit :

« Période des congés payés. Fractionnement

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

La partie des congés pris entre le 12e et le 24e jour peut être fractionnée avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

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

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

Congé supplémentaire pour les salariés d'au moins 55 ans

Les salariés d'au moins 55 ans ont droit à un jour de congé payé supplémentaire, dont les règles suivront les modalités légales et réglementaires des congés payés. »

L'article 10.1.2 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux congés pour événements familiaux est complété comme suit :

- «, pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour le décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable.

Les autres dispositions ne subissent pas de modification. »

L'article 10.1.3 de la CCN production agricole et Cuma relatif aux autres congés familiaux est complété comme suit :

« Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical.

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

Ils doivent être pris en dehors des congés payés légaux.

Ils ne peuvent être reportés.

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

L'article 10.1.5 de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux " congés divers " est complété comme suit :

- «, en cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois ;
- en cas de " fausses couches " (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés ;
- en cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

Article 13 Travaux pénibles, dangereux et insalubres ou salissants

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

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

Article 14 Suivi, dénonciation, révision

Suivi de l'accord

Dans le cadre du suivi du présent accord de branche, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

Révision

Le présent accord de branche pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Dénonciation

Le présent accord de branche pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 15 Dépôt et extension

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord de branche est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Annexes

Annexe 1

Régime de prévoyance complémentaire

Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance sont les salariés définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 et relevant du champ d'application de la présente convention.

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

- sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- avec une condition de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail.

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

Garanties

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

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

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

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

Garanties de prévoyance	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1re période et 2e période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
- socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 ;	10 % SB
- option IPP > 2/3 ;	+ 10 % SB
- option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	

- socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3 ;	10 % SB
- option invalidité catégorie 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
- option invalidité catégorie 1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
- jusqu'au 13e anniversaire ;	3 % PASS
- du 13e au 17e anniversaire ;	4,5 % PASS
- du 17e au 26e anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.	

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

- pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;
- pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

SAB (salaire annuel brut)

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

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

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

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

Option incapacité temporaire de travail (ITT)

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

Option « Mensualisation légale avec amélioration »

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

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

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

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

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

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

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

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

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

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

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

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

Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

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

Option « Majoration enfant »

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

Option « Rente éducation »

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

Option « Rente de conjoint »

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère.

Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

Financement du dispositif de prévoyance

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

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

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

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

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

Annexe 2

Assurance complémentaire santé

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

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

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2005) ;
- la participation forfaitaire de 1 €.

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

1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

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

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

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

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

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

Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire.

Ainsi, sont exclus du dispositif santé, les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI précité et les techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

L'agrément du 30 mars 2022 rendu par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), a validé :

- , l'affiliation de la catégorie socio-professionnelle cadres, définie à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.1 de l'ANI précité ;
- , l'affiliation des catégories socio-professionnelles des agents de maîtrise et techniciens, définies à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.2 de l'ANI précité.
- leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge.

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

Définitions :

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

- concubin : personne vivant en concubinage notoire sur présentation d'une attestation délivrée par la mairie du lieu d'habitation ou contractant d'un pacte civil de solidarité ;
- enfants à charge : enfants à charge au sens fiscal et jusqu'à la date de leur 26e anniversaire en cas de poursuite des études.

1.1. Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1244 à 1249.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.1.2 Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1250 à 1254.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.2. Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

1.2.1. Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1255 à 1257.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

1.2.2. Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 1258 à 1260.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

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

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 1261.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0050.pdf/BOCC

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

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

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

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

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

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

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

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

1.4. Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire

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

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

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

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

5. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
 - par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
 - par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

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

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

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

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

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

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de

leurs agents ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

2. Financement du régime

2.1. Régime complémentaire obligatoire

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

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté au financement de ces mesures.

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

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

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

2.1.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

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

- employeur : 60 % minimum ;
- salarié : 40 % maximum.

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

2.1.2. Cotisation retraités/ sorties loi Évin et ayants droit :

(En pourcentage.)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	1,58	0,95
Bénéficiaire d'un salarié décédé : par adulte	1,12	0,68
Par enfant (gratuite à partir du 3e enfant)	0,61	0,37
Ex-salarié non retraité	1,12	0,68

Ex-salarié licencié pour inaptitude (et / ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	1,12	0,68
NB, Les bénéficiaires de la CMU ne sont pas exonérés d'adhésion au régime collectif obligatoire.		

2.2. Régime complémentaire optionnel

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

2.2.1. Cotisation des salariés actifs et ayants droit

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

2.2.2. Cotisation des retraités/ sorties loi Évin et ayants droit :

(En pourcentage.)

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

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

2.3. Révision des cotisations

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

2.4. Financement de la portabilité des garanties

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

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

3. Gestion et suivi du régime frais de santé

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

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

- d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

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

3.3. Conditions de la mutualisation

(Supprimé.)

3.4. Commission paritaire nationale de suivi

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

4. Portabilité des garanties

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

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

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

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

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

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

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

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 2 du 26 janvier 2023 à l'accord du 7 juin 2021

26 janvier 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-27](#)

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 26 janvier 2023.

L'arrêté d'extension du 24 février 2022 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, est paru au Journal officiel du 10 mars 2022, avec des réserves sur certaines dispositions de l'accord.

Afin de tenir compte des réserves du ministère de l'agriculture, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certaines dispositions de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la répartition de la cotisation du régime frais de santé.

Article 1er

L'article 2 relatif au champ d'application est complété par les dispositions suivantes :

« L'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, dont le champ d'application est national, s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent. »

Article 2

L'article 4.1 relatif au droit syndical est complété par les dispositions suivantes :

- Le préambule est complété par les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. »

- Dans le paragraphe « Heures de délégation », le chapitre « Délégué syndical » est modifié comme suit :

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

- 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 49 salariés ;
- 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps est payé comme temps de travail.

Et dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. »

Article 3 Modification de la répartition de la cotisation du régime frais de santé

Le paragraphe de l'article 6 de l'accord national accoupage du 7 juin 2021 relatif à l'assurance complémentaire santé est modifié comme suit :

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

Les garanties minimales sont définies en annexe 2 du présent accord. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 60 % pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayants droit). Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié.

Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur. »

L'annexe 2 de l'accord national accoupage du 7 juin 2021 est modifiée avec la même répartition.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, étendu par arrêté du 24 avril 2018, et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 4 Dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2023.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 5 du 30 janvier 2024 à l'accord du 7 juin 2021

30 janvier 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er février 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-41](#)

Préambule

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 30 janvier 2024 à Paris et en visioconférence.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accoupage et des entreprises de sélection, les partenaires

sociaux ont souhaité permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA, faire évoluer la prime d'ancienneté, apporter des solutions innovantes pour faciliter le travail des femmes, et favoriser l'accès à la retraite progressive.

Article 1er Date d'application des avenants relatifs aux salaires minima de la CCN production agricole et CUMA

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application anticipée des prochains avenants d'augmentation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, dont l'application obligatoire suit les règles légales et dépend de la parution de leur arrêté d'extension au Journal officiel, ce qui peut intervenir plusieurs mois après la date de négociation des salaires minima.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accoupage et de sélection de bénéficier plus rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accoupage et de sélection décident que les prochains avenants de négociation en CPPNI (a) , d'augmentation des salaires minima de la CCN production agricole et CUMA, s'appliqueront aux entreprises d'accoupage et de sélection, le 1er jour du mois suivant la date de négociation en CPPNI de ces avenants.

(a) CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail qui précise que les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 2 Augmentation de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté, prévue à l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, est modifié de la façon suivante :

Ancienneté	Prime mensuelle
Supérieure à 3 ans	22 €
Supérieure à 6 ans	42 €
Supérieure à 9 ans	62 €
Supérieure à 12 ans	80 €
Supérieure à 15 ans	95 €
Supérieure à 20 ans	110 €
Supérieure à 25 ans	130 €
Supérieure à 30 ans	150 €

Article 3 Modifications sur les congés

Deux modifications sont faites à l'article 12 sur les congés de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 :

Le 3e paragraphe de l'article 12, complétant l'article 10.1.3 de la CCN production agricole et CUMA relatif aux autres congés familiaux, est modifié comme suit : l'âge des enfants concernés passe de « moins de 6 ans » à « moins de 10 ans », la première phrase devient : « Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical. » Le reste du paragraphe n'est pas modifié.

L'article 12 est complété par le paragraphe suivant :

« L'article 10.1.5 de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux " congés divers " est complété comme suit :

- en cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois ;
- en cas de " fausses couches " (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés ;
- en cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une

salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

Article 4 Retraite progressive et assiette de cotisations

Modification de l'article 10 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au départ volontaire en retraite.

Il est complété par un nouveau paragraphe intitulé « Retraite progressive » :

« Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

Article 5 Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

Le présent avenant prend effet à compter du 1er février 2024.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

National Avenant n° 8 du 28 octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire et prévoyance en agriculture

28 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-41](#)

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national du 10 juin 2008 ont instauré des garanties de protection sociale couvrant les risques santé et prévoyance.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire santé et prévoyance en agriculture.

De plus, le tableau des garanties santé est mis à jour par le présent avenant conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises des branches sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises des branches, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Dès lors, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires décident d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord du 10 juin 2008.

Article 1er Modifications apportées à l'accord

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er *Champ d'application* (1) (2)

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM), aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (ci-après dénommés " les salariés ") visés aux articles 4.1 et 5.1 du présent avenant au titre respectivement des garanties collectives frais de santé et prévoyance, aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, ainsi qu'aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux subdivisions, ci-après, de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :

1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) ;

2° (à l'exception des entreprises du paysage) ;

3° (à l'exception des exploitations et scieries agricoles) et ;

4° (à l'exception des établissements de conchyliculture).

Sous réserve des dispositions de l'article 4.4 du présent accord, les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés " les employeurs ") appliquent a minima le socle de garanties collectives frais de santé et prévoyance instituées par ledit accord.

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

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise ...) ;
- de financement minimum de l'employeur ;
- de financement au titre du fonds de solidarité à hauteur de 1 % minimum.

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

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

L'article 4.1 du dispositif frais de santé est modifié comme suit :

« Article 4.1

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties santé, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif santé :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que l'accord précité ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini à l'accord.

Parallèlement :

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

L'article 4.5 est modifié comme suit :

« Article 4.5

Contrat " solidaire " et " responsable "

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits " responsables ", institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

En cas de modifications législatives et/ ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L.

911-7 et D. 911-1 de ce même code.

Les remboursements garantis par le présent contrat s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au tableau de garanties. »

L'article 5.1 du dispositif prévoyance est modifié comme suit :

« Article 5.1

Bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail lesquelles accordent un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur dudit accord aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans les collectivités de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent et prévoient que les accords collectifs nationaux ne peuvent s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

(Arrêté du 5 novembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 5 novembre 2025 - art. 1)

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

Annexe I

Tableau des garanties frais de santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du

ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 54 à 57.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250041_0000_0012.pdf/BOCC

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 6 bis du 2 décembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 1 de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection

2 décembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'annexe 1 relative au régime de prévoyance complémentaire des non-cadres de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1er Modifications apportées à l'annexe 1 « Régime de prévoyance complémentaire »

La définition des bénéficiaires est modifiée comme suit :

« Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance sont les salariés définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 et relevant du champ d'application de la présente convention.

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

- sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- avec une condition de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail.

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

Les autres dispositions de l'annexe sont inchangées.

Article 2 Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté

d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 6 ter du 2 décembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 2 de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection

2 décembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'annexe 2 relative à l'assurance complémentaire santé conventionnel des salariés non-cadres de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1er Modifications apportées à l'annexe 2

1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Le 1er tiret sur les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire est remplacé par :

«, les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire.

Ainsi, sont exclus du dispositif santé, les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI précité et les techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

L'agrément du 30 mars 2022 rendu par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), a validé :

- l'affiliation de la catégorie socio-professionnelle cadres, définie à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.1 de l'ANI précité ;
- l'affiliation des catégories socio-professionnelles des agents de maîtrise et techniciens, définies à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.2 de l'ANI précité. »

Les autres dispositions de l'annexe sont inchangées.

Article 2 Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 6 du 5 décembre 2024 à l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection

5 décembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'article 6 de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1er Modifications apportées à l'article 6 « Protection sociale complémentaire »

Le paragraphe sur le régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement faire bénéficier leurs salariés tels que définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 des dispositions du régime de prévoyance prévues par ledit accord national. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux appliquent le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ont ajouté des options nationales, *dans l'objectif d'une mutualisation nationale* (1). Les garanties sont définies dans l'annexe 1 du présent accord. »

Le 1er paragraphe sur l'assurance complémentaire santé est modifié comme suit :

« Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et de leurs ayants droit. »

(1) Les mots « dans l'objectif d'une mutualisation nationale » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 2 Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Salaires : dernier texte publié

Attention : grille plus récente signalée

Un texte salarial postérieur au dernier texte publié dans KALI est annoncé : la grille ci-dessous peut ne plus être celle qui s'applique.

Avenant n° 11 du 2 juillet 2026 relatif aux salaires minima (CCN production agricole et CUMA, IDCC 7024), 2 juillet 2026

Salaires minima de la CCN du 15 septembre 2020 : palier 1 à 12,31 €, palier 12 à 24,45 € de l'heure (hausse moyenne 1,96 %), après le passage des paliers 1 à 3 sous le SMIC au 1er juin 2026. Extension du 2 septembre 2026 et effet au 1er octobre 2026 selon la source.

Extension : [avis d'extension](#), Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31

Sources : [travail-industrie.com](#), [CFTC Agri](#), grilles de salaires agricoles en vigueur, [CAVB](#)

Avenant n° 10 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires

20 janvier 2026, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-8](#)

Pour tenir compte de la dernière évolution du Smic au 1er janvier 2026, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Modification de l'annexe 1

Palier 1	12,02 €
Palier 2	12,11 €
Palier 3	12,28 €
Palier 4	12,55 €
Palier 5	13,08 €
Palier 6	13,70 €
Palier 7	14,50 €
Palier 8	15,50 €
Palier 9	16,78 €
Palier 10	18,58 €
Palier 11	21,15 €
Palier 12	24,16 €

Article 2 Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 1 du 15 janvier 2021, 15 janvier 2021 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 3 du 27 octobre 2021, 27 octobre 2021 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 4 du 18 janvier 2022, 18 janvier 2022 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 5 du 15 juin 2022, 15 juin 2022 [Légifrance](#) [BO](#)

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 3 du 26 janvier 2023, 26 janvier 2023 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 6 du 27 janvier 2023 relatif aux salaires, 27 janvier 2023 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 7 du 25 mai 2023, 25 mai 2023 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 8 du 18 janvier 2024, 18 janvier 2024 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 9 du 12 mars 2025, 12 mars 2025 [Légifrance](#) [BO](#)

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

Documents publiés par les organismes assureurs (notices d'information, garanties, conditions générales, taux). Ils sont ouverts et contrôlés par CartoAgri, mais seul le document à jour remis par l'organisme fait foi.

Salariés non cadres

Notice d'information : Corrèze : notice d'information prévoyance des exploitations agricoles et CUMA (accord du 11 décembre 2009)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition 2014 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Notice d'information prévoyance de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82492)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama ; OCIRP pour les rentes, prévoyance, édition 2021 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Notice d'information frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82437)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Conditions générales : Conditions générales frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82433)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion prévoyance de l'accord national des non cadres en agriculture (version Groupama, réf. 82376)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition janvier 2021 [Ouvrir le document](#)

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales prévoyance du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance ; OCIRP, prévoyance, édition novembre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales frais de santé du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance, frais de santé, édition octobre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de la production agricole (accord national des salariés non cadres)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) : prévoyance de l'accord national des salariés non cadres en agriculture

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Taux de cotisations : Barème des cotisations prévoyance entreprises de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

Taux de cotisations : Barème des cotisations frais de santé de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

Guide employeur : Fiche pratique tiers-déclarant : mise en gestion du PER CPCEA en points des non-cadres (accords nationaux production agricole, CUMA, ETARF)

AGRICA (Agrica Prévoyance), CPCEA Retraite Supplémentaire, retraite supplémentaire, édition décembre 2021 [Ouvrir le document](#)

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 2 du 18 mai 2021, 18 mai 2021 [Légifrance](#) [BO](#)

(ex-IDCC 7009) Avenant n° 1 du 20 janvier 2022, 20 janvier 2022 [Légifrance](#) [BO](#)