

CartoAgri, dossier départemental

Ain (01)

Accords territoriaux en vigueur : production agricole, CUMA, travaux agricoles et forestiers, prévoyance et frais de santé

Département	Ain (01)
Textes territoriaux	13
Conventions concernées	Coopératives agricoles laitières, Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=01

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

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) 7 textes

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 4 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 2 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

Ces accords complètent les conventions nationales, à lire avec elles. Pour chaque convention, CartoAgri propose aussi un PDF réunissant le texte national et les accords de ce département.

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)

[Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF](#)

Annexe X Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura [Accord de rattachement du 11 mars 2020 relatif à la création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières spécifique aux coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura)]

11 mars 2020, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2021 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2021-22](#)

Préambule

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, impactant la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de part :

- sa couverture : moins de 5 000 salariés ;
- et son champ d'application : local (Ain, Doubs et Jura).

Les partenaires sociaux de cette convention collective régionale ont décidé d'ouvrir une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL).

Ils ont ainsi adopté une motion le 15 octobre 2018 :

- identifiant la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières comme la branche ayant le champ le plus proche de leur convention collective ;
- et s'inscrivant dans un processus de rapprochement, tout en visant, le maintien des spécificités et d'un dialogue social en région.

Le 24 octobre 2018, en réponse, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ont accepté la démarche de rapprochement proposée.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Elles constatent également que les deux champs conventionnels forment un ensemble économique et social cohérent.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Le présent accord traduit la volonté partagée des parties de s'engager dans une démarche volontaire, constructive et de respect mutuel.

Dans la perspective d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, les parties signataires ont décidé d'élaborer une annexe régissant les situations spécifiques de ces dernières, rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À cet effet, les parties signataires ont conclu un accord de méthode le 23 octobre 2019 portant sur les conditions de la négociation d'une telle annexe faisant l'objet du présent accord.

Article 1er Objet

Conformément à l'accord de méthode du 23 octobre 2019, le présent accord de rattachement a pour objet de définir le contenu d'une annexe rattachée à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004), spécifique aux coopératives fruitières et nécessaire à leur activité. Cette annexe reprend les dispositions spécifiques actuellement en vigueur issues de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435).

Le présent accord de rattachement définit également :

- l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;
- la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières (IDCC 8435) seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer ;
- les conditions dans lesquelles les parties signataires entendent favoriser le maintien d'un dialogue social en région

concernant l'annexe spécifique aux coopératives fruitières.

Article 2 Élargissement du champ d'application de la CCNCL aux coopératives fruitières

Les parties signataires du présent accord conviennent d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura définies à l'article 1er du titre II du présent accord.

En conséquence, l'article 1er de la CCNCL sera mis à jour.

Annexe X Dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé de créer la présente annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP « Comté » et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Pour bénéficier de l'AOP « Comté », les fromages doivent avoir satisfait aux dispositions prévues par le décret n° 2007-822 du 11 mai 2007 relatif à l'appellation d'origine contrôlée « Comté ».

Cette AOP correspond à des spécificités :

- géographique ;
- humaines ;
- de savoir-faire du fromager ;
- de savoir-faire de l'affineur ;
- de contrôles réguliers à chaque étape de l'élaboration du comté ;
- de traçabilité du produit (origine du lait à la vente en magasin ou fromagerie).

Les fromages jurassiens sont d'authentiques témoins de l'histoire et de la culture locale. De nombreuses fruitières peuvent se visiter et permettent d'assister à la fabrication des fromages, d'où des horaires d'ouverture des fromageries et magasins variables.

La présente annexe spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura porte principalement sur les dispositions relatives aux classifications professionnelles et salaires, à l'organisation et l'aménagement du temps de travail spécifique aux coopératives salariés des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, en raison de la transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien qui nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fruitières fromagères sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante (amplitude d'horaire même le week-end).

Article 1er Objet

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail applicables dans les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, dérogatoires aux dispositions de la CCNCL ayant le même objet.

La convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) s'applique à toutes les coopératives laitières y compris les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement IDCC 8435). Les dispositions particulières détaillées ci-dessous s'appliquent uniquement aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, définies ci-après (anciennement visées par l'IDCC 8435).

Article 2 Champ d'application

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

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

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

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

- la taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser 10 salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs ;
- l'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution ;
- une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives ;
- un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment comté, gruyère, emmental, morbier, Mont-d'Or, bleu de Gex, tomme et raclette.

Chapitre Ier Classifications des emplois

Article 3 Classifications des emplois

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

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

La classification des emplois est la suivante.

Article 3.1. Catégorie des ouvriers et employés

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

3.1.1. Chauffeur

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur livreur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

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

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître-fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;

- la communication au maître fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;
- la transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage ;
- la communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250

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

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 7.3.1.

3.1.2. Saleur-caviste

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220

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

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

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

3.1.3. Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1er niveau : coefficient 200

Ses missions sont les suivantes notamment :

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

Vendeur 2e niveau : coefficient 220

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

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

Vendeur 3e niveau : coefficient 240.

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

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

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

3.1.4. Secrétaire-trésorier

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240

Ses missions sont les suivantes notamment :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;

- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien, le CIGC, le CTFC.

3.1.5. Aide-fromager

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

Aide-fromager 1er niveau : coefficient : 200

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

Aide-fromager 2e niveau : coefficient : 220

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

Aide-fromager 3e niveau : coefficient : 240

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

3.1.6. Agent de propreté/entretien

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

Agent de propreté/entretien : coefficient 200

Sa mission comprend notamment :

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

Article 3.2. Catégorie des techniciens et agents de maîtrise

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

3.2.1. Responsable de magasin

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260

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

- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

3.2.2. Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280

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

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail ;
- d'assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;

- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 3.1.1 à l'égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300

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

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

Article 3.3. Catégorie des cadres

3.3.1. Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380

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

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

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

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

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

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

- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

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

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

3.3.2. Maître-fromager cadre-dirigeant

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

Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400

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

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

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

- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;

- il est force de proposition pour la gestion des investissements ;
- il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel ;
- il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier.
- il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

Chapitre II Durée du travail

Les dispositions définies ci-après permettent aux coopératives fruitières (essentiellement des TPE) et à leurs salariés de disposer notamment d'une synthèse des dispositions légales sur la durée du travail.

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

Article 4 Durées maximales et repos

Article 4.1. Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

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

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

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

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

Article 4.2. Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

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

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

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

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

- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 5 Travail à temps plein

Article 5.1. Activité régulière

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

Article 5.2. Aménagement du temps de travail

5.2.1. Cycle de 9 semaines au plus

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe, le CSE de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

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

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

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

5.2.2. Annualisation

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

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

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe le CSE de cet aménagement.

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

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

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au CSE, s'il existe.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation de la même instance, si elle existe.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

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

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

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

Constituent des heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

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

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

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine

calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

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

5.2.3. Modulation

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente annexe suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

Article 5.3. Heures supplémentaires et contingent annuel

5.3.1. Heures supplémentaires

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;
- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

5.3.2. Contingent annuel

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

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE s'il existe.

5.3.3. Repos compensateur de remplacement

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

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36e à la 43e heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44e heure.

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

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

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

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

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

5.3.4. Contrepartie obligatoire en repos

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

- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

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

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

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

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

Article 6 Travail à temps partiel

Article 6.1. Seuil minimum du temps partiel et organisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.2. Avenant temporaire complément d'heures

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

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

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

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

Article 6.3. Recours aux heures complémentaires

6.3.1. Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à 1 jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

6.3.2. Limites du recours

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

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

Article 7 Travail de nuit

Article 7.1. Justification du recours au travail de nuit

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

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

Article 7.2. Travailleurs de nuit

7.2.1. Définition (1)

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;
- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

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

7.2.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément aux articles L. 3121-4 et L. 3122-5 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

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

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

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-8 du code du travail.

7.2.3. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

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

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

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

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

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

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

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

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

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

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

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

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-11 du code du travail.

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

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

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

7.2.4. Repos pour travail de nuit (2)

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :

- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7.2.1. Ce repos sera pris dans un délai de 1 an à partir de l'acquisition du droit.

7.2.5. Pauses obligatoires

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

*(1) L'article 7.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-20 du code du travail.
(Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)*

*(2) L'article 7.2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-20 du code du travail.
(Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)*

Article 7.3. Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

7.3.1. Définition

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures, 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 7.2.1 de la présente annexe.

7.3.2. Repos

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures, 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 8.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai

de 4 mois.

Chapitre III Salaires et accessoires du salaire

Les articles 8, 9 et 10 de la présente annexe ne concernent pas les, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadre-dirigeants relevant respectivement des coefficients, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 11 « Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants ».

Article 8 Modes de rémunération

Article 8.1. Salaire minimum

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

Article 8.2. Rémunération mensuelle

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

Grille des salaires en vigueur à compter du 1er mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,03	1 521,25
220	10,60	1 607,70
240	10,84	1 644,10
250	11,27	1 709,32
260	11,46	1 738,14
280	11,70	1 774,54
300	12,26	1 859,47

(1) L'article 8.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)

Article 8.3. Majoration des heures supplémentaires

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

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir la 44e heure de travail hebdomadaire.

Article 8.4. Majoration des heures complémentaires

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

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

Article 8.5. Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

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

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

25 %.

Article 8.6. Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 7.3 de la présente annexe, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 7.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de 12 mois.

Article 8.7. Majoration des heures de dimanche et jours fériés

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

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

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

Article 9 Prime d'ancienneté

Article 9.1. Définition

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

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

Article 9.2. Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

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

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

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

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

Article 10 Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

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

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

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

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

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

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

temps de présence effective.

Article 11 Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants

Article 11.1. Salaire minimum et rémunération mensuelle

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

Article 11.2. Cadres-fromagers

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

Grille de salaire en vigueur à compter du 1er mai 2019

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
380	17,60	2 669,39

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

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

Article 11.3. Maîtres-fromagers cadres-dirigeants

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

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

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

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

Article 11.4. Majoration des heures supplémentaires

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

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

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

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir de la 44e heure de travail hebdomadaire.

Chapitre IV Rupture du contrat de travail

Article 12 Préavis en cas de licenciement ou de démission

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

- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;

- le préavis en cas de démission d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois ;
- le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois.

Chapitre V Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Article 13 Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente annexe X pourront être révisées par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL pourront signer ces éventuels avenants.

Les parties signataires soulignent leur volonté de contribuer au maintien et au développement d'un dialogue social constructif au niveau régional, soit au plus près du terrain. À cet effet, les réunions de la CPPNI de la coopération laitière, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X définie au présent accord, auront lieu en région. Ces réunions pourront se tenir selon les usages en vigueur en région. Elles auront lieu au moins une fois par an notamment sur les salaires minima conventionnels définis au chapitre III de la présente annexe.

Lors de ces réunions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL organiseront leur représentation dans les conditions suivantes :

- pour le collège salarié, un représentant régional de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la CPPNI, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X, bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins 10 jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5 000 km ;

- pour le collège employeurs, un nombre de représentants régionaux (dont la FRCL du massif jurassien) au plus égal à celui du collège des salariés.

Chapitre VI Prévoyance

Article 14 Bénéficiaires

Bénéficiaire du présent régime :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et
- les salariés non-cadres, à savoir ceux 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.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre Ier de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux 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, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15 Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération

qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16 Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1 Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

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

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

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

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

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :

- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - , pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - , auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né " viable " moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
---------------------------------	--------------------------

Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

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

Option 1. Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge :	
- de 0 à 10 ans ;	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 11 à 17 ans ;	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

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

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

16.1.5. Garantie double effet

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

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

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

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

Article 16.2 Invalidité permanente totale et définitive

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

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

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

Article 16.3 Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

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

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

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

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 18 Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

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

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
Invalidité de 2e ou 3e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
Invalidité de 1re catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories

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

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
----------------	---

IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	$3/2N \times (80\% \text{ du salaire de référence, pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la sécurité sociale en cas de 2e catégorie d'invalidité})$ N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

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

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19 Ouverture du droit à prestations

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

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

Article 20 Portabilité

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

Article 20.1 Durée. Limites

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

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

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

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

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

(1) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 20.2 Garanties maintenues

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

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

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

Article 20.3 Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

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

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

Article 20.4 Cotisations

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

Article 21 Maintien des garanties

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

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la sécurité sociale ;
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - , d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - , ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié [1] ;
- décès du salarié.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Article 22 Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite " loi Évin ", la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

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

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

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

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

Article 23 Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24 Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25 Information des assurés

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

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

Article 3 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 Dispositions temporaires

Les dispositions du présent accord (dont son titre II) entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En conséquence, les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement visées par l'IDCC 8435) disposeront d'un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL (IDCC 7004).

À l'issue de ce délai, l'ensemble des dispositions de la CCNCL, dont l'annexe X prévue par le présent accord, s'appliqueront aux coopératives fruitières visées par le présent accord et les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

Pendant ce délai de transition, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) continueront de s'appliquer.

Les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières se réuniront pour :

- définir le calendrier de mise en conformité progressive avec les dispositions de la CCNCL ;
- étudier les modalités d'un maintien des dispositions du chapitre IX de la convention collective (IDCC 8435) ;
- fixer, dans le délai maximum de 5 ans, prévu au présent article une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004) dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Article 5 Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) seront mises à jour par avenant technique.

Le titre II du présent accord sera inséré à la suite de l'annexe IX de la convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004).

Article 6 Révision et dénonciation

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 7 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté et l'avenant technique en résultant auprès de la Direccte Île-de-France.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Accord du 28 septembre 2022

28 septembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-5](#)

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (CCNCL, IDCC 7004) ont décidé d'opérer un rapprochement en vue d'un élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, lequel a été consacré dans le cadre d'un accord de rattachement conclu le 11 mars 2020.

Soulignant, en amont de ce rapprochement, la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, les parties signataires

ont négocié, dans le cadre de ce même accord, l'annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Cette volonté découle de la spécificité sectorielle des coopératives fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

L'accord de rattachement du 11 mars 2020 portant création de l'annexe X a été étendu par arrêté du 8 septembre 2021 modifié par arrêté du 1er décembre 2021.

Cet accord prévoit par ailleurs que les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, pour se mettre progressivement en conformité avec les dispositions de la CCNCL, délai maximal à l'issue duquel les dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) cesseront de produire leurs effets.

À ce titre, il est prévu que, pendant ce délai de transition, les partenaires sociaux se réuniront pour :

- définir un calendrier de mise en conformité progressive par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura avec les dispositions de la CCNCL ;
- et fixer dans un délai maximum de 5 ans une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

C'est dans ce cadre qu'est conclu le présent accord qui a ainsi pour objet de mettre en œuvre le déploiement de la mise en conformité par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura avec les dispositions de la CCNCL. Le présent accord n'apporte aucune modification aux dispositions de l'annexe X.

Ainsi les parties se réunissent ce jour en région afin de définir des étapes et un calendrier en cohérence avec les réalités du terrain.

En ce sens, les parties signataires soulignent leur volonté commune d'opérer un déploiement progressif et adapté aux impératifs des coopératives agricoles fromagères qui sont des petites structures, ne disposant pas de compétences internes en ressources humaines.

Article 1er Calendrier d'application progressive des dispositions de la CCNCL par les coopératives fruitières

Cette application tiendra compte, dans son contenu, des évolutions de la CCNCL ainsi que des évolutions légales et réglementaires qui interviendraient durant cette période.

L'application progressive par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura des dispositions de la CCNCL est déterminée de la façon suivante :

- Au 1er janvier 2023 :

Les congés des mères de famille :

Les dispositions de l'article 32.5 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 65 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées.

Les congés enfants malades :

Les dispositions de l'article 32.6 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 57 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées en les dispositions suivantes « En cas de maladie d'enfant de moins de quinze ans, la mère ou le père de famille sera autorisé à s'absenter pendant une durée qui, au cours d'une période de douze mois, ne pourra excéder un mois. Dans le cas où le père et la mère travailleraient simultanément dans la même entreprise, ce plafond d'un mois s'entendrait globalement pour le ménage ».

Les événements familiaux :

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 69 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées.

La maternité :

Les dispositions des articles 56 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et les dispositions de l'article 17 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées à compter du 1er janvier 2023.

L'indemnité de licenciement :

Les dispositions de l'article 29 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 53 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et de l'article 13 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées.

L'indemnité de fin de carrière :

Les dispositions des articles 31.1 et 31.2 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er janvier 2023, date à laquelle les dispositions de l'article 54 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et de l'article 14 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées.

Le préavis de départ en retraite :

Concernant les durées de préavis de départ en retraite, les dispositions de l'article 50 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières et les dispositions de l'article 11 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres seront appliquées à compter du 1er janvier 2023.

• Au 1er juin 2023 :

Les congés payés :

Les dispositions des articles 32.1, 32.2, 32.3 et 33 de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura sont abrogées à compter du 1er juin 2023, date à laquelle seront appliquées les dispositions des articles 62, 63 et 67 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ainsi que les dispositions de l'article 18 de son annexe V portant sur les agents de maîtrise et les cadres.

• Au 1er octobre 2024 :

L'indemnité d'habillage et de déshabillage :

Les dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées à compter du 1er octobre 2024.

• Au 1er janvier 2025 :

À compter du 1er janvier 2025, l'ensemble des dispositions de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) seront abrogées et seules seront appliquées aux coopératives fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Article 2 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Article 3 Révision et dénonciation

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 4 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 40 du 30 mars 2023

30 mars 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-28](#)

Article 1er

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2023.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,50	1 744,21
220	12,25	1 857,96
240	12,47	1 891,32
250	12,95	1 964,13
260	13,18	1 999,01
280	13,46	2 041,48
300	14,08	2 135,51
380	20,23	3 068,28

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 41 du 13 mars 2024

13 mars 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2024-29](#)

Article 1er

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2024.
(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures
200	11,65	1 766,95
220	12,65	1 918,62
240	12,91	1 958,06
250	13,38	2 029,34
260	13,59	2 061,19
280	13,88	2 105,18
300	14,52	2 202,25
380	20,86	3 163,84

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Dreets Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 1 du 25 avril 2024 portant création du chapitre VI de l'annexe X

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

Préambule

Dans le contexte de restructuration des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'une annexe de rattachement le 11 mars 2020, étendu par arrêté du 8 septembre 2021, lui-même modifié par arrêté du 1er décembre 2021. Ce rattachement s'est opéré dans le respect des spécificités des coopératives fruitières.

Celles-ci se caractérisent en partie par des besoins particuliers liés aux cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien imposant des critères stricts en matière de savoir-faire, d'organisation et d'aménagement du temps de travail en réponse au traitement journalier du lait cru. Par ailleurs, l'activité de vente directe, fortement développée dans les fromageries, et source de développement touristique et de rayonnement des fromages locaux, doit s'adapter à des horaires d'ouverture variables et à une forte saisonnalité en lien avec la production laitière.

Pour l'ensemble de ces raisons, les dispositions portant sur les conditions particulières de travail, spécifiques aux coopératives fruitières et issues de la convention collective (IDCC 8435), ont été introduites dans une annexe X à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À compter du 1er janvier 2025, seules seront appliquées aux coopératives fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Dans la continuité de ces travaux, et soucieux de préserver les garanties et avantages applicables aux salariés des coopératives fruitières, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les garanties de prévoyance applicables aux coopératives fruitières qui répondent aux conditions d'emploi reconnues comme étant spécifiques aux coopératives fruitières, composées majoritairement de très petites entreprises.

S'agissant d'instituer un socle minimal de garanties en matière de prévoyance, notamment au service des coopératives et des salariés employés dans des entreprises essentiellement composées de TPE, le contenu du présent chapitre ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 1er Création d'un chapitre VI à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières

Un chapitre VI est ajouté à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

Ce nouveau chapitre VI intègre un régime de prévoyance au bénéfice de l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 2 de l'annexe X.

Cette annexe X est modifiée comme suit :

« Chapitre VI Prévoyance

Article 14

Bénéficiaires

Bénéficiaire du présent régime :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et
- les salariés non-cadres, à savoir ceux 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.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre Ier de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux 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, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la

classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15

Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

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

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16

Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1

Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

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

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

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

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

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :

- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - , pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - , auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;

- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- du salarié né " viable " moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

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

Option 1. Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge :	
- de 0 à 10 ans ;	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 11 à 17 ans ;	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
- de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

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

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

16.1.5. Garantie double effet

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

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

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

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

Article 16.2

Invalidité permanente totale et définitive

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

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

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

Article 16.3

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 (1)

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

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

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

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

Article 18

Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

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

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
------------------------------------	---

Invalidité de 2e ou 3e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
Invalidité de 1re catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2e et 3e catégories

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

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	$3/2N \times (80\% \text{ du salaire de référence, pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la sécurité sociale en cas de 2e catégorie d'invalidité})$ N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

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

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19

Ouverture du droit à prestations

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

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

Article 20

Portabilité

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

Article 20.1 (2)

Durée. Limites

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

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

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le

régime d'assurance chômage, notamment en cas de radiation des listes de France Travail ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul chômage, retraite ;
- en cas de décès du salarié.

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

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

Article 20.2

Garanties maintenues

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

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

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

Article 20.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

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

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

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

Article 20.4

Cotisations

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

Article 21

Maintien des garanties

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

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la sécurité sociale ;
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/ incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - , d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;

-, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié [1] ;
- décès du salarié.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Article 22

Maintien de la couverture

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite " loi Évin ", la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

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

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

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

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

Article 23

Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24

Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par

l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25

Information des assurés

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

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

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

(2) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 2 Durée de l'annexe

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 5 Dépôt et extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant. Il sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Franche-Comté et Ain, Doubs, Jura (ex-IDCC 8433, ex-IDCC 8434, ex-IDCC 8435) Avenant n° 15 du 1er octobre 2024

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

Préambule

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 régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :

- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Il est également 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 de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 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 prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« 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.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0061.pdf/BOCC

Article 3 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.

Article 4 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Ain, Doubs et Jura (ex-IDCC 8435) Avenant n° 2 du 11 mars 2025

11 mars 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-25](#)

Article 1er

La grille de salaires contenue à l'article 8.2 de l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984 portant dispositions spécifiques aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura est modifiée comme suit à effet au 1er mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,88	1 801,84
220	12,90	1 956,54
240	13,17	1 997,49
250	13,65	2 070,30
260	13,86	2 102,15
280	14,16	2 147,65
300	14,81	2 246,23
380	21,28	3 227,54

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

[Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF](#)

Ain Accord du 12 mars 2025

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

Préambule

Le présent accord territorial est rédigé en application des dispositions de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, IDCC 7024, et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

Il a vocation à adapter et compléter les dispositions conventionnelles nationales.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable sur le département de l'Ain, 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 courses, 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.

Il s'applique aux relations de travail des salariés non cadres des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département de l'Ain, quel que soit le lieu de travail.

Les salariés cadres dépendent de l'accord collectif régional Rhône-Alpes des salariés cadres du 5 mars 2012 (IDCC 8525), étendu le 22 janvier 2013.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantage acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant du présent avenant.

De même, les avantages reconnus par le présent avenant ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
- , 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 professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de trois mois à dater de la réception de la demande de révision.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer le présent accord dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Les conséquences de la dénonciation diffèrent selon qu'elle émane de la totalité des signataires ou d'une partie de ceux-ci sont prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 5 Participation aux congrès et assemblées statutaires des organisations syndicales de salariés

Aux salariés non élus d'une institution représentative du personnel, il est accordé, dans la limite de trois jours par an, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur production d'une demande écrite de celle-ci.

Les absences sont rémunérées au tarif des heures normales. La demande doit être présentée 1 mois avant. Elles sont récupérées dans un délai de 3 mois.

Article 6 Indemnisation pour frais professionnels

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique. À défaut d'accord d'entreprise cette indemnité est calculée à partir du lieu habituel de travail à hauteur de 45 centimes/km minimum.

Lorsque le salarié, éloigné de son lieu habituel de travail, est dans l'impossibilité de rentrer à son domicile et sous réserve que l'employeur ne fournisse pas le repas, celui-ci est remboursé sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du Smic horaire.

Article 7 Jours fériés légaux

Les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par les impératifs d'exploitation, les salariés venus travailler ont droit, en plus de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas travaillé, à une rémunération égale au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par son taux horaire.

Article 8 Congés pour mariage et Pacs

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel de 5 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.

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'évènement 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.

Article 9 Congés spécifiques aux femmes enceintes

Une femme enceinte en arrêt de travail avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt de travail par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours, à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur ou son régime de prévoyance.

Article 10 Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Tous les conflits collectifs de travail et notamment ceux nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, de l'interprétation ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation composée de :

- 4 membres représentant les organisations syndicales ouvrières signataires ;
- 4 membres représentant les organisations patronales signataires.

Cette commission peut en cas de besoin et particulièrement sur les litiges nés de l'application de la classification des emplois s'entourer de l'avis technique du directeur du travail adjoint de la DDETS en charge de la politique travail.

Article 11 Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable pour le palier 1.

Pour les emplois au-delà du palier 1, la période d'essai est fixée conformément à l'article 7.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale.

L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale.

Article 12 Avantages en nature

Les avantages en nature « nourriture » et « logement » sont possibles. Leurs valeurs forfaitaires correspondent au barème de la mutualité sociale agricole de l'année en cours. Ils sont prévus au contrat de travail. Un état des lieux du logement sera réalisé au moment de la mise à disposition du logement, en présence du représentant légal pour les mineurs.

En cas de rupture du contrat de travail, une convention d'occupation du logement devra être établie. Un état des lieux sera réalisé.

Le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement de fonction dans un délai maximum de deux mois à partir de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 13 Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les employeurs sont admis, de plein droit, à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions du code rural.

En outre, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à un titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent, le repos hebdomadaire peut être accordé selon l'une des modalités suivantes :

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

Article 14 Retraite supplémentaire

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

Article 15 Commission paritaire hygiène, sécurité et conditions de travail

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel. Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 16 Représentation métier salarié agricole

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres sur la promotion de son métier. Cela peut avoir lieu dans le cadre de la CPRE et/ou de l'ANEFA AURA. Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée ou 2 demi-journées. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 17 Dépôt et extension

Il appartient à la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

Article 18 Date d'effet

Le présent accord s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Ain (ex-IDCC 9011) Avenant n° 1 du 26 septembre 2024 portant réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

26 septembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-26](#)

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de l'Ain et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1re, 2e et 3e catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

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 de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Révision de l'accord départemental de l'Ain du 10 juillet 2009

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 10 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

L'accord départemental du 10 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

Accord départemental du 10 juillet 2009 réécrit dans sa totalité

Préambule

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 26 de la convention collective de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il régit tous les travaux salariés visés à l'article 1er, effectués dans les entreprises situées sur le territoire du département de l'Ain et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux, est situé sur le département de l'Ain, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des 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, 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 ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 Garanties

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option 1 offerte par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- 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 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté		Indemnisation par période de 12 mois		
Point de départ		Durée en jours calendaires		
Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 novembre 2009.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

- Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté.

Pour les salariés qui justifient des conditions définies au paragraphe " Maintien de salaire par l'employeur " du 1 de l'article 4 du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1°, 2° et 3° catégorie

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1,2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

(1) L'article 4 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

5.1 Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

5.2 Taux de cotisations

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 27,78 % employeur et 72,22 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

Article 6 Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8 Clause de réexamen

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Article 9 Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

(1) L'article 9 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-4 et L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de l'Ain.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de l'Ain.

Franche-Comté et Ain, Doubs, Jura (ex-IDCC 8433, ex-IDCC 8434, ex-IDCC 8435) Avenant n° 15 du 1er octobre 2024

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

Préambule

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 régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :

- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Il est également 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 de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre

du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;

- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 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 prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« 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.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0061.pdf/BOCC

Article 3 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.

Article 4 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Rhône-Alpes Avenant n° 2 du 7 octobre 2024 (remplace l'accord régional du 6 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres)

7 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-14](#)

Préambule

Pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 ; de l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord régional du 6 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

À cet effet, et suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour entériner la suppression de toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et ainsi réaffirmer la liberté des entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif dans le choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

De plus les partenaires sociaux signataires décident également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Révision de l'accord régional du 6 juillet 2009

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

L'accord régional du 6 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

Accord régional du 6 juillet 2009 révisé

Préambule

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale.

Article 1er Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1,1° (à l'exception des rouisseurs teilleurs de lin, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses, des parcs zoologiques privés), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectué dans les entreprises situées sur la région Rhône-Alpes et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire rhônalpin, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié 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 ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ; et
- relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des 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, 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 ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectifs de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord qui constitue un socle minimal régional.

Néanmoins, il est donné la possibilité aux partenaires sociaux des départements compris dans le champ d'application du présent accord de conclure un accord localement améliorant le socle régional en choisissant 1 des 2 options ou les 2, telles qu'elles sont définies en annexe du présent accord : annexe 1 " Garanties optionnelles ".

Garanties du socle minimal régional

Article 4.1

Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera :

- d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence, versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et tant que le régime de base intervient.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la Mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent à celles que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est

consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70^e jour d'absence dans les autres cas.

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

Article 4.2

Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66 % ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 2 ou 3, le salarié qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans son entreprise, bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole égale à 15 % du salaire mensuel bruts de référence.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12^e des salaires bruts, et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

Article 4.3

Dispositions communes aux articles 4.1 et 4.2 ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garanties à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle *selon les modalités prévues avec les organismes désignés* (1). Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ; et
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 4.4

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité funéraire.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayant droits, concubin, titulaires d'un Pacs selon la définition en vigueur à la date du décès ou au (aux) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s), un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut, et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité des 12 derniers mois civils précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel de référence par enfants à charge.

Lorsqu'il y a attribution de majorations pour enfants à charge, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (y compris la majoration pour enfant à charge). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

2. Rente éducation

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

- 3 % du PASS (1) de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS (1) de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS (1) de 18 ans à 25 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Définitions :

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

- “ Enfant ” :
 - les enfants à naître ;
 - les enfants nés viables ;
 - les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
- “ Enfant à charge ” au moment du décès, indépendamment de la position fiscale, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
 - les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - , de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - , d'être en apprentissage ;
 - , de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - , d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits au régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - , d'être dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - , sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité funéraire

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité funéraire d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

(1) Les mots « selon les modalités prévues avec les organismes désignés » de l'article 4.3 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 21 mai 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

Article 5.1

Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 5.2

Taux de cotisations

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie décès, 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour la garantie incapacité temporaire de travail (complément mensualisation), 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour l'assurance charges sociales patronales, 100 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle, 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente de travail d'origine hors professionnelle, 100 % salarié.

Article 5.3

Évolution ultérieure des cotisations

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent article du présent accord.

Si besoin, *afin de rééquilibrer le régime*, (1) la commission mixte ou paritaire décidera, *en partenariat avec l'organisme assureur*, (1) soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse *selon l'équilibre du régime* (1).

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

(1) Les mots « afin de rééquilibrer le régime » ; « en partenariat avec l'organisme assureur » et « selon l'équilibre du régime » 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 21 mai 2025 - art. 1)

Article 6 Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité

temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8 Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles 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 préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2018 et ses avenants.

Article 9 Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Rhône-Alpes.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Rhône-Alpes.

Annexe 1 Garanties optionnelles

Article 1er Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Article 1.1

Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- 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 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté		Indemnisation par période de 12 mois		
Point de départ		Durée en jours calendaires		
Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut (1)	2e période à 66,66 % du salaire brut (1)	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
(1) Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 1.2

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 1.1 de la présente annexe 1, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

Article 2 Option incapacité permanente de travail toutes origines en cas d'invalidité de 1re, 2e et 3e catégorie ou de d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Ain (ex-IDCC 9011) Avenant n° 1 du 26 septembre 2024 portant réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés non cadres

26 septembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-26](#)

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de l'Ain et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1re, 2e et 3e catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

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 de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Révision de l'accord départemental de l'Ain du 10 juillet 2009

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 10 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

L'accord départemental du 10 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

Accord départemental du 10 juillet 2009 réécrit dans sa totalité

Préambule

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 26 de la convention collective de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;

- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il régit tous les travaux salariés visés à l'article 1er, effectués dans les entreprises situées sur le territoire du département de l'Ain et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux, est situé sur le département de l'Ain, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des 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, 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 ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 Garanties

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option 1 offerte par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- 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 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté		Indemnisation par période de 12 mois
Point de départ	Durée en jours calendaires	

Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article " Garanties " de l'accord régional du 6 novembre 2009.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

- Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté.

Pour les salariés qui justifient des conditions définies au paragraphe " Maintien de salaire par l'employeur " du 1 de l'article 4 du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1°, 2° et 3° catégorie

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1,2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

(1) L'article 4 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

5.1 Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

5.2 Taux de cotisations

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 27,78 % employeur et 72,22 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

Article 6 Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les

conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8 Clause de réexamen

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Article 9 Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

(1) L'article 9 de l'accord révisé est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-4 et L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de l'Ain.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de l'Ain.

Rhône-Alpes Avenant n° 2 du 7 octobre 2024 (remplace l'accord régional du 6 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres)

7 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-14](#)

Préambule

Pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 ; de l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord régional du 6 juillet 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

À cet effet, et suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour entériner la suppression de toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance et ainsi réaffirmer la liberté des entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif dans le choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

De plus les partenaires sociaux signataires décident également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, 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.

Article 1er Révision de l'accord régional du 6 juillet 2009

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 du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

L'accord régional du 6 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

Accord régional du 6 juillet 2009 révisé

Préambule

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008 sur une protection sociale.

Article 1er Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1,1° (à l'exception des rouisseurs tailleurs de lin, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses, des parcs zoologiques privés), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectué dans les entreprises situées sur la région Rhône-Alpes et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire rhônalpin, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié 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 ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ; et
- relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des 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, 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 ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectifs de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord qui constitue un socle minimal régional.

Néanmoins, il est donné la possibilité aux partenaires sociaux des départements compris dans le champ d'application du présent d'accord de conclure un accord localement améliorant le socle régional en choisissant 1 des 2 options ou les 2, telles qu'elles sont définies en annexe du présent accord : annexe 1 " Garanties optionnelles ".

Garanties du socle minimal régional

Article 4.1

Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera :

- d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence, versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et tant que le régime de base intervient.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la Mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent à celles que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70e jour d'absence dans les autres cas.

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

Article 4.2

Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66 % ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 2 ou 3, le salarié qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans son entreprise, bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la mutualité sociale agricole égale à 15 % du salaire mensuel bruts de référence.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12e des salaires bruts, et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

Article 4.3

Dispositions communes aux articles 4.1 et 4.2 ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garanties à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle *selon les modalités prévues avec les organismes désignés* (1). Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ; et
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 4.4

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité funéraire.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, qu'elle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayant droits, concubin, titulaires d'un Pacs selon la définition en vigueur à la date du décès ou au (aux) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s), un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut, et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et

déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité des 12 derniers mois civils précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel de référence par enfants à charge.

Lorsqu'il y a attribution de majorations pour enfants à charge, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (y compris la majoration pour enfant à charge). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

2. Rente éducation

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

- 3 % du PASS (1) de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS (1) de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS (1) de 18 ans à 25 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Définitions :

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

- “ Enfant ” :
 - les enfants à naître ;
 - les enfants nés viables ;
 - les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
- “ Enfant à charge ” au moment du décès, indépendamment de la position fiscale, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
 - les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - , de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - , d'être en apprentissage ;
 - , de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - , d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits au régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - , d'être dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - , sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité funéraire

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au

moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité funéraire d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

(1) Les mots « selon les modalités prévues avec les organismes désignés » de l'article 4.3 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 21 mai 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

Article 5.1

Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 5.2

Taux de cotisations

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie décès, 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour la garantie incapacité temporaire de travail (complément mensualisation), 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour l'assurance charges sociales patronales, 100 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle, 50 % employeur et 50 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente de travail d'origine hors professionnelle, 100 % salarié.

Article 5.3

Évolution ultérieure des cotisations

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent article du présent accord.

Si besoin, *afin de rééquilibrer le régime*, (1) la commission mixte ou paritaire décidera, *en partenariat avec l'organisme assureur*, (1) soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse *selon l'équilibre du régime* (1).

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

(1) Les mots « afin de rééquilibrer le régime » ; « en partenariat avec l'organisme assureur » et « selon l'équilibre du régime » 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 21 mai 2025 - art. 1)

Article 6 Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces

situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8 Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles 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 préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2018 et ses avenants.

Article 9 Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Rhône-Alpes.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Rhône-Alpes.

Annexe 1 Garanties optionnelles

Article 1er Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Article 1.1

Garantie maintien de salaire par l'employeur

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 constaté 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 de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- 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 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté		Indemnisation par période de 12 mois		
Point de départ		Durée en jours calendaires		
Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut (1)	2e période à 66,66 % du salaire brut (1)	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
(1) Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 1.2

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 1.1 de la présente annexe 1, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

Article 2 Option incapacité permanente de travail toutes origines en cas d'invalidité de 1re, 2e et 3e catégorie ou de d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66,66 %

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

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 : 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](#)

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de l'accord régional Rhône-Alpes du 6 juillet 2009

Agri Prévoyance (groupe AGRICA) et ANIPS, prévoyance [Ouvrir le document](#)