

CartoAgri, dossier départemental

Charente-Maritime (17)

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

Département	Charente-Maritime (17)
Textes territoriaux	19
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Prévoyance des non-cadres, Charente-Maritime (accord du 4 juin 2009)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=17

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 7 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 4 textes

Prévoyance des non-cadres, Charente-Maritime (accord du 4 juin 2009) 8 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 13 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.

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161 et 9171) Accord du 28 octobre 2021 relatif aux dispositions sur le travail à la tâche pour la viticulture

28 octobre 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er novembre 2021 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2022-18](#)

Préambule

Les partenaires sociaux départementaux, à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, ont souhaité conclure un accord spécifique sur le travail à la tâche en viticulture pour le bassin viticole des Charentes.

Pour la viticulture, les travaux dit « à la tâche » sont des modalités d'exécution des travaux qui nécessitent un accord spécifique.

Les dispositions du code rural, et des accords territoriaux applicables aux exploitations agricoles de la Charente et Charente-Maritime, s'appliquent au présent accord.

De fait, il abroge les articles suivants :

- article 33 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente (ancienne convention collective IDCC 9161) ;
- *article 19 et l'annexe viticulture de l'accord collectif des exploitants agricoles de Charente-Maritime (ancienne convention collective IDCC 9171) (1).*

(1) Alinéa exclu de l'extension.

(Arrêté du 12 juillet 2022 - art. 1)

Article 1er Définition et rémunération des façons

Le travail à la tâche, s'effectue en temps et en saison, selon l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite de l'employeur. Le travail effectué le dimanche ou les jours fériés reste une prérogative de l'employeur et sera rémunéré comme tel.

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches. Un salarié ne peut percevoir un salaire horaire inférieur au Smic, ni en dessous du palier déterminé lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée au 1 000 pieds.

Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé.

Sur le contrat de travail, ou en annexe, pourra être précisé le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

Il ne pourra être retenu des absences, hors arrêt maladie, sur le salaire. Seule la non-réalisation des tâches pourra donner lieu à une retenue proportionnelle à la quantité de pieds non réalisée au taux de la tâche concernée.

En cas d'arrêt maladie prolongée du salarié rémunéré à la tâche, l'employeur pourra faire assurer l'exécution en temps et en saison du travail.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié. Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille. Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute lourde entraînant la rupture du contrat.

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

(Arrêté du 12 juillet 2022 - art. 1)

Article 2 Classification des emplois selon les façons culturales

Le chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 détermine la classification des emplois selon cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité,

management et relationnel. La valorisation de ces critères détermine le coefficient puis son positionnement parmi les 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale.

Taille : palier 3 (22 points).

Taille et tirage des bois : palier 3 (22 points).

Tirage des bois : palier 1 (9 points).

Attachage de vignes 2 lattes : palier 2 (15 points).

Article 3 Définition du temps passé aux 1 000 pieds

Nature des travaux	Heures / 1 000 pieds
Taille, palier 3	
Avec pré-taille	9
Sans pré-taille	10,5
Cordons palissés (pré-taillé)	11
Cordons hauts (pré-taillé)	12,5
Taille et tirage des bois, palier 3	
Avec pré-taille et andain mécanique	15
Sans pré-taille et andain mécanique	17
Tirage des bois, palier 1	
Avec pré-taille	7
Avec pré-taille et andainage manuel	8,5
Sans pré-taille et andainage manuel	10
Attachage vignes 2 lattes, palier 2	
Avec assistance mécanique	4,5

Article 4 Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er novembre 2021.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision ou dénonciation partielle ou totale à la demande de l'une des parties, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales auprès de la DDETS de la Charente et de la DDETS de la Charente-Maritime et la demande d'extension est déposée auprès de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Charente et Charente-Maritime (ex-IDCC 9161 et 9171) Accord collectif du 25 avril 2023

25 avril 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-42](#)

Préambule

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

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de

l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des départements de Charente et Charente-Maritime se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente et dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente-Maritime au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations ont souhaité ouvrir à la signature ce présent accord afin d'apporter des dispositions spécifiques identiques aux salariés agricoles des deux départements de Charente et Charente-Maritime, correspondant à un bassin d'emploi commun. Elles s'engagent à poursuivre les travaux de négociation.

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs, les salariés de toute catégorie professionnelle, les apprentis, français ou étrangers, des exploitations agricoles de toute nature et CUMA des départements de Charente et Charente-Maritime.

Il vise un champ d'application similaire à la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements ayant leur siège sur le territoire des deux départements de Charente et de la Charente-Maritime, même si les terrains de culture s'étendent sur un autre département.

Ce présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des établissements de travaux agricoles ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Article 2

Le présent accord collectif remplace intégralement :

- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente, ex IDCC 9161, du 7 juin 1990, devenue le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA ;
- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente-Maritime, ex IDCC 9171, du 4 juin 1996, devenue le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers.

Article 3 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision de l'accord collectif

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETS de Charente-Maritime.

Cette dernière convoquera les autres syndicats représentatifs conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail.

La commission mixte paritaire bi-départementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

Article 5 Dénonciation de l'accord

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

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la

dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

*(1) L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)*

Article 6 Délégués syndicaux inter-entreprises

Chaque organisation syndicale, représentative sur le plan national, peut désigner 10 délégués syndicaux inter-entreprises compétents pour l'ensemble des 2 départements et accrédités notamment pour saisir le service départemental de la DDETS des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la législation et de la convention, et d'une façon générale, des litiges entre employeurs et salariés.

Le nom de chaque salarié sera communiqué à son employeur et à la FNSEA Charente ou à la FNSEA Charente-Maritime par pli recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à la DDETS de Charente ou à la DDETS de Charente-Maritime dont relève le siège social de l'entreprise.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical inter-entreprises ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical bénéficie de la protection instituée par l'article L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Dans la limite de 8 heures par mois, les délégués syndicaux inter-entreprises auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de leur établissement. Ces temps d'absence seront rémunérés. Dans la mesure du possible, les délégués syndicaux informeront leurs employeurs de leurs absences plusieurs jours à l'avance.

Article 7 Prime de fidélisation

Le droit à la prime de fidélisation est acquis aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée dont le contrat de travail excéderait 12 mois de présence, sans interruption dans l'exploitation.

Tous les salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, ont droit à une prime de fidélisation qui est calculée sur le salaire brut. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, majorées ou non, non comprises les diverses primes allouées au titre, soit de l'accord territorial, soit d'accords particuliers.

Au titre de la fidélisation, il est attribué, aux salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 2 % après 1 an de travail continu sur l'exploitation ;
- 3 % après 2 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 4 % après 3 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 5 % après 4 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 6 % après 5 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 7 % après 7 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 8 % au-delà de 10 ans de travail continu sur l'exploitation.

Article 8 Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

Article 9 Frais professionnels

En complément des dispositions de l'article 8.1 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, pour les petits déplacements entre le siège de l'entreprise et la ou les parcelle(s) de travail, lorsque le salarié utilise son véhicule personnel, il doit percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 15 minimum garanti en équivalent temps plein. Cette indemnité est proratisée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'entreprise.

Article 10 Rémunération des jours fériés

Le nombre d'heures indemnisées au titre des jours fériés légaux chômés et payés sera égal à la durée légale normale et hebdomadaire du travail, divisé par le nombre de jours normalement ouverts dans l'entreprise, pour les salariés qui accomplissent la durée normale du travail. Les droits des salariés à temps partiel sont calculés au prorata.

Les jours fériés légaux sont définis par le code du travail.

La journée du 1er Mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. La journée du 1er Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

La rémunération des heures de travail effectuées les jours fériés est majorée de 50 % pour tous les cas de travail nécessaires à la profession.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

(1) L'article 10 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 11 Rémunération du travail du dimanche

En complément des dispositions du code rural et de la pêche maritime, la rémunération des heures de travail effectuées le dimanche est majorée de 25 % pour tous les cas de travail nécessaire à la profession et de 50 % pour tous les cas de travail qualifié d'exceptionnel.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

Article 12 Travail de nuit

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures du matin sont rémunérées sur la base de l'heure normale majorée de 100 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Les heures de nuit effectuées dans ces conditions pour les travaux de récolte, traitement et mise-bas sont majorées de 25 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Si le nombre d'heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin atteint ou dépasse 270 heures sur 12 mois consécutifs ou fait accomplir régulièrement, 2 fois par semaine, 3 heures de travail de nuit, le salarié sera considéré comme travailleur de nuit. À ce titre, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures seront, après avis du salarié, soit majorées de 25 %, soit récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

(1) L'article 12 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 13 Indemnité de départ à la retraite

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

- Pour les non-cadres :

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire (CCN).

Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire (CCN).

Après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).

- Pour les TAM et les cadres :

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).

Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire (CCN).

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois (le plus favorable pour le salarié).

Article 14 Heures pour recherche d'emploi

Dans le cadre d'un licenciement, le salarié a droit à 2 demi-journées rémunérées par semaine, pendant la durée du préavis pour effectuer ses recherches d'emploi.

Article 15 Prime de production

Les cadres et les TAM bénéficient obligatoirement d'une prime de production.

Les modalités de la prime de production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre ou le TAM.

En l'absence d'accord écrit, la prime de production sera calculée a minima sur les bases suivantes :

1. Entreprises viticoles :

La base correspond à la déclaration de récolte.

Le barème est calculé ainsi : prix moyen pondéré envoyé par le BNIC × quantité d'alcool pur produite sur l'exploitation × pourcentage de la prime de production.

Le pourcentage de la prime de production est déterminé selon le statut du salarié, tel que définie dans la convention collective nationale production et CUMA :

- statut technicien : prime production de 0,5 % ;
- statut agent de maîtrise : prime production de 1 % ;
- statut cadre : prime production de 1,5 %.

Cette prime de production est versée en une fois, au prorata de la présence effective du salarié dans l'entreprise, telle que définie dans l'article L. 3141-5 du code du travail.

2. Autres productions et CUMA :

Les modalités de versement d'une prime de production pour les cadres et les TAM des autres productions et CUMA sont librement fixées entre les parties.

(1) L'article 15 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

Article 16 Tenue de travail

En complément de l'article 10.3.2 de la CCN, lorsque les travailleurs sont exposés aux aléas climatiques en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle.

Article 17 Protection sociale complémentaire

L'article 6.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA est complété comme suit :

« Régime de prévoyance complémentaire en agriculture :

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier à tous les salariés non-cadres, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, des dispositions et des garanties qui sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 4 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

Protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture :

Les entreprises souscriront un contrat de protection sociale complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et de leurs ayants droit.

Les garanties et les modalités sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 7 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

Régime de retraite supplémentaire en agriculture :

Depuis le 1er juillet 2021, les salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application du présent accord mais ne relevant pas du dispositif de retraite supplémentaire des cadres et personnels définis dans la convention collective du 2 avril 1952, devront obligatoirement bénéficier des conditions et dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 et de ses avenants sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points. »

Article 18 Dispositions finales

Le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises. Les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETS de la Charente-Maritime.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres (Avenant n° 1 du 28 mars 2025 à l'accord du 5 avril 2022)

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

Afin de proposer un régime prévoyance commun sur un territoire élargi et un complément de garanties, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2022 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2022.

Par ailleurs, 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.

Article 1er Annule et remplace

L'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacé par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Préambule

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune *afin de réaliser* (1) dans un esprit de solidarité une *mutualisation entre les salariés* (1).

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. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation : - le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;, la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les

partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Au préambule de l'accord, les mots « afin de réaliser » et « mutualisation entre les salariés » 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 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 1er Champ d'application

1.1 Champ d'application professionnel

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

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ; et prestation avicole ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricole et ruraux présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1er janvier 2023.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

4.1 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

4.2 Garanties incapacité temporaire de travail (1)

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen.

b) Garantie maintien de salaire

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/ CRDS versées par la MSA.

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

Dès le 1er jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :

90 % du salaire de référence jusqu'au 135e jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 180e jour dans la limite de 100 % du salaire net ;
- 80 % du salaire de référence à compter du 181e jour d'arrêt de travail jusqu'au 1 095e, dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, 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.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

4.3 Garantie invalidité/ incapacité permanente

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :

80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

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

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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

4.4 Revalorisations des prestations

Les prestations indemnités journalières et invalidité/ incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/ incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date

de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

4.5 Garantie décès

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :

- un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
- une indemnité frais d'obsèques ;
- une rente éducation.

Capital décès

a) Montant du capital décès

- 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- " enfant " :
 - , l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
 - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
 - , l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- " à charge " :
 - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - , les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge ;
- " conjoint du salarié " :
 - , son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
 - , à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants ;
3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire (s) antérieur (s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;
- soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l'(les) organisme (s) assureur (s).

Dans tous les cas, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l'enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

e) Paiement anticipé du capital décès

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la MSA, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 l'organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/ incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d'assurance, et ce, tant qu'ils bénéficient de ces prestations.

L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, une indemnité frais d'obsèques est versée à l'ayant droit sous réserve de présentation des frais d'obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, versement à chaque enfant à charge au moment du décès d'une rente annuelle d'éducation égale à :

- enfants jusqu'à 12 ans inclus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfants de 13 à 17 ans inclus : 4,5 % du PASS ;
- enfants de 18 à 25 ans inclus s'il poursuit ses études : 6 % du PASS.

(1) Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté, ainsi que sous réserve du respect de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Mise en œuvre du principe de solidarité

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

Article 6 Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties " Incapacité, invalidité, décès " de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité et préviendra l'organisme assureur.

Article 7 Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1er du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

Article 8 Les cotisations

8.1 Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

Garanties	Cotisations employeur	Cotisations salarié
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses	100 %	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation)		100 %
Invalidité 2e et 3e catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	6,38 %	93,62 %
Décès, invalidité permanente et absolue, garantie allocation obsèques et rente éducation	52,17 %	47,83 %

8.2 Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total ...).

Article 9 Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 10 Dépôt. Extension

Le présent accord sera 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.

Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres (Avenant n° 1 du 28 mars 2025 à l'accord du 5 avril 2023)

28 mars 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-26](#)

Afin de proposer un régime complémentaire soins de santé commun sur un territoire élargi, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2023 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2023.

Par ailleurs, 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.

Article 1er Annule et remplace

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacé par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Poitou ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente-Maritime,

d'une part, et

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs agricole Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail des Deux-Sèvres ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail de la Vienne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles confédération générale de l'encadrement- confédération générale des cadres ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

Article 1er Objet

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé commune *afin de réaliser* (1) dans un esprit de solidarité *une mutualisation entre les salariés* (1).

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture complémentaire-santé comportant des garanties supérieures ou égales à celles contenues dans l'accord national daté du 10 juin 2008 et des avenants ultérieurs s'y afférant.

Le présent accord se substitue également :

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne (IDCC 8542), des Deux-Sèvres (IDCC 9791), de la Charente (IDCC 9161) et de la Charente-Maritime (IDCC 9171).

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont pris en considération le principe d'égalité de traitement.

La branche professionnelle étant constitué principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations du présent accord répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) A l'article 1er de l'accord, les mots « *afin de réaliser* » et « *une mutualisation entre les salariés* » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 Champ d'application

2.1 Champ d'application professionnel

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

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application :

- les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres ;
- les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

2.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et CUMA présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne, et aux entreprises de travaux agricoles et ruraux présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2026 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2026 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires et au plus tôt le 1er janvier 2026.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 4 Bénéficiaires

4.1 Ouvrant droits

Les dispositions du présent accord s'appliquent de façon obligatoire aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté, c'est-à-dire ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

4.1.1 Cas de dispenses (1)

Toutefois, sur demande des salariés, certains peuvent demander à ne pas adhérer au régime sous certaines conditions :

Les salariés en contrat à durée déterminée si la durée de la couverture collective obligatoire dont ils pourraient prétendre est inférieure à 3 mois (durée appréciée à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et hors portabilité) et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée

comprise entre trois mois et douze mois.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au moins égal à 12 mois à condition qu'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle « frais de santé » reconnue responsable par ailleurs.

Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]), la dispense cesse à la date à laquelle les salariés ne bénéficient plus de cette couverture.

Les salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense temporaire s'applique jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat individuel prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Les salariés et apprentis à temps partiel dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés à employeurs multiples qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif collectif et obligatoire.

Les salariés couverts à titre collectif et obligatoire par leur conjoint (marié, cocontractant de Pacs ou concubin justifiant de deux années de vie commune ou d'un enfant né de l'union).

Les salariés bénéficiant en propre ou en tant qu'ayant droit au titre d'un autre emploi, de prestations servies dans le cadre :

- du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle (Alsace-Moselle), en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les dispenses d'affiliation relèvent du libre choix du salarié. Chaque dispense doit résulter d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

Dans tous les cas, la demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou au plus tard dans le délai d'un mois suivant celle-ci.

La demande de dispense des salariés devra indiquer le cadre dans lequel la dispense est formulée, le cas échéant l'organisme assureur portant le contrat souscrit par ailleurs et la date de la fin du droit s'il est borné. Elle devra, en outre, être accompagnée des justificatifs éventuels.

La demande de dispense des salariés devra comporter la mention selon laquelle ils ont été informés des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime (perte du bénéfice de la portabilité, des avantages sociaux et fiscaux, du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin ...).

Les salariés dispensés devront informer l'employeur de tout changement de situation.

En tout état de cause, tout salarié sera tenu de cotiser au régime dès lors qu'il ne bénéficiera plus d'une des dispenses mentionnées ci-dessus.

4.1.2 Versement santé

Conformément aux articles L. 911-7-1 et D. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés définis ci-après ont droit au versement d'une aide individuelle de l'employeur, dite « versement santé », en lieu et place de leur affiliation au dit régime « complémentaire santé ».

Les salariés visés par ce dispositif sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Ils doivent, en outre, être couverts par un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur la période concernée et respectant le cahier des charges des contrats responsables tel que défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les salariés concernés doivent justifier de cette couverture.

En tout état de cause, cette aide financière de l'employeur ne peut être cumulée avec :

- le bénéfice de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) ;
- le bénéfice, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective et obligatoire ;
- le bénéfice d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le montant du " versement santé " est calculé mensuellement sur la base du montant de référence auquel est appliqué un coefficient multiplicateur. Il est fonction du financement mis en œuvre en application des articles L. 911-7 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de la durée du contrat et de la durée du travail prévue par celui-ci.

À titre informatif à la conclusion du présent accord ce coefficient multiplicateur est fixé à 125 % pour les contrats à durée déterminée et à 105 % pour le contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Le montant de référence correspond à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé d'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné et pour la période concernée.

4.2 Ayants droit

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ ou ses ayant (s) droit :

- son conjoint ;
- les enfants à charge de l'ouvrant droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - , âgés de moins de 16 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - , âgés de 16 à 21 ans et considéré comme à charge fiscalement ;
 - , âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études sous réserve de justifier leur inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ;
 - , âgés de moins de 26 ans, sous contrat d'alternance ou en formation initiale ;
 - , quel que soit leur âge s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation adulte handicapé. Les adultes handicapés ne percevant pas l'aide susvisée sont considérés comme étant à charge.

(1) L'article 4.1.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-5 du code de la sécurité sociale, s'agissant des moments de mobilisation des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Garanties

Les organisations précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime complémentaire-santé obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord :

Les prestations sont garanties par l'organisme assureur et relèvent de sa seule responsabilité. L'employeur n'est tenu, à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

L'ensemble des garanties souscrites respectent en outre le cahier des charges des contrats responsables (obligations de prise en charge et de non prise en charge), institué par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le dispositif dénommé " 100 % santé ".

Toute réforme législative ou réglementaire, ayant pour effet de modifier la définition des contrats " aidés ", ou contrats " responsables ", ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'appliquera de plein droit au présent régime. Les garanties seront automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

5.1 Tableau des garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 116 à 118.**)

(1) L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatifs aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 6 Mise en œuvre du principe de solidarité (haut degré de solidarité)

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture santé en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour financer des actions de prévention et participer au financement d'actions de solidarité. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation.

Article 7 Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties frais de santé de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité, préviendra l'organisme assureur. Cette portabilité d'une durée égale à celle du dernier contrat de travail ou des derniers contrats s'ils sont consécutifs ne pourra excéder 12 mois.

Les salariés en incapacité au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient de la portabilité (la remise des attestations Pôle emploi étant alors différée à la reprise d'activité du salarié).

Article 8 Adhésion

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 2 du présent accord "Champ d'application", est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionné

Article 9 Financement des cotisations

Les cotisations, dont le montant est défini dans le contrat conclu avec l'organisme assureur, servant au financement de la couverture des salariés sont prises en charge par l'employeur et les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale = 60 % ;
- part salariale = 40 %.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droits, il devra en assurer la totalité du financement.

Pour les salariés entrant en cours de mois, la cotisation sera payée pro rata temporis.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours de mois, la cotisation sera payée pro rata temporis.

Article 10 Cas des salariés en suspension du contrat de travail

10.1 Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice des garanties est maintenu au bénéficiaire dont le contrat de travail est suspendu, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'entreprise ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les cotisations pour le bénéfice des garanties sont dues intégralement.

10.2 Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie du maintien des garanties frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat de travail et ce, sans versement de cotisation.

Article 11 Clause de réexamen du régime

Conformément aux articles L. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs Vienne et Deux-Sèvres conclus en date du 29 avril 2009 et du 5 juin 2009 de leurs avenants portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 13 Dépôt. Extension

Le présent accord sera 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.

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

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

Préambule

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

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

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

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

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

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

Son champ d'application professionnel correspond :

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

- au maximum de 16 représentants des employeurs et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- au maximum de 16 représentants des salariés représentant l'une des organisations syndicales signataires et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;

- d'un ou plusieurs médecin(s) du travail désigné par le service de la médecine du travail ayant voix consultative ;
- des personnes qualifiées sur invitation ayant voix consultative.

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

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

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

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

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

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

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

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

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

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

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

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

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

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

Charente-Maritime Avenant n° 8 du 2 décembre 2024 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

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

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 collectif de prévoyance du 4 juin 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. »

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 Les salariés couverts

Le paragraphe 2° « Les salariés couverts » de l'article 1er « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté, 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 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2 Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant

pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Charente-Maritime Avenant n° 9 du 4 décembre 2025 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

4 décembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

Préambule

Par courrier adressé le 7 novembre 2024 à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de Charente-Maritime, la fédération des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime a exprimé sa volonté de se retirer du champ d'application de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

En effet la fédération des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime rejoint au 1er janvier 2026 l'accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne et pour les salariés des ETARF des départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

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 Modification de l'appellation de l'accord

Le nom de l'accord est désormais le suivant :

« Accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime. »

Article 2 Champ d'application

Le paragraphe 1° « Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord précité est annulé et remplacé comme suit :

« 1° Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime.

Elles seront ci-après désignées "entreprise". »

Article 3 Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 Dépôt et extension

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres (Avenant n° 1 du 28 mars 2025 à l'accord du 5 avril 2022)

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

Afin de proposer un régime prévoyance commun sur un territoire élargi et un complément de garanties, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2022 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2022.

Par ailleurs, 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.

Article 1er Annule et remplace

L'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacé par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Préambule

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune *afin de réaliser* (1) dans un esprit de solidarité une *mutualisation entre les salariés* (1).

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. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation : - le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;, la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Au préambule de l'accord, les mots « *afin de réaliser* » et « *mutualisation entre les salariés* » 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 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 1er Champ d'application

1.1 Champ d'application professionnel

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

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ; et prestation avicole ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricole et ruraux présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1er janvier 2023.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

4.1 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

4.2 Garanties incapacité temporaire de travail (1)

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières

complémentaires sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen.

b) Garantie maintien de salaire

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/ CRDS versées par la MSA.

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

Dès le 1er jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :

90 % du salaire de référence jusqu'au 135e jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 180e jour dans la limite de 100 % du salaire net ;

- 80 % du salaire de référence à compter du 181e jour d'arrêt de travail jusqu'au 1 095e, dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, 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.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

4.3 Garantie invalidité/ incapacité permanente

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :

80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

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

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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

4.4 Revalorisations des prestations

Les prestations indemnités journalières et invalidité/ incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/ incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

4.5 Garantie décès

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :

- un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
- une indemnité frais d'obsèques ;
- une rente éducation.

Capital décès

a) Montant du capital décès

- 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- " enfant " :
 - , l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
 - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
 - , l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- " à charge " :
 - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - , les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge ;
- " conjoint du salarié " :
 - , son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
 - , à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants ;
3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire (s) antérieur (s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;
- soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l'(les) organisme (s) assureur (s).

Dans tous les cas, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l'enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

e) Paiement anticipé du capital décès

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la MSA, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 l'organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/ incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d'assurance, et ce, tant qu'ils bénéficient de ces prestations.

L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, une indemnité frais d'obsèques est versée à l'ayant droit sous réserve de présentation des frais d'obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, versement à chaque enfant à charge au moment du décès d'une rente annuelle d'éducation égale à :

- enfants jusqu'à 12 ans inclus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfants de 13 à 17 ans inclus : 4,5 % du PASS ;
- enfants de 18 à 25 ans inclus s'il poursuit ses études : 6 % du PASS.

(1) Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté, ainsi que sous réserve du respect de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Mise en œuvre du principe de solidarité

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

Article 6 Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties " Incapacité, invalidité, décès " de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité et préviendra l'organisme assureur.

Article 7 Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1er du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

Article 8 Les cotisations

8.1 Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

Garanties	Cotisations employeur	Cotisations salarié
-----------	-----------------------	---------------------

Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses	100 %	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation)		100 %
Invalidité 2e et 3e catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	6,38 %	93,62 %
Décès, invalidité permanente et absolue, garantie allocation obsèques et rente éducation	52,17 %	47,83 %

8.2 Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total ...).

Article 9 Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 10 Dépôt. Extension

Le présent accord sera 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.

Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres (Avenant n° 1 du 28 mars 2025 à l'accord du 5 avril 2023)

28 mars 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-26](#)

Afin de proposer un régime complémentaire soins de santé commun sur un territoire élargi, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2023 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2023.

Par ailleurs, 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.

Article 1er Annule et remplace

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacé par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Poitou ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente-Maritime,

d'une part, et

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs agricole Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail des Deux-Sèvres ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail de la Vienne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles confédération générale de l'encadrement- confédération générale des cadres ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

Article 1er Objet

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé commune *afin de réaliser* (1) dans un esprit de solidarité *une mutualisation entre les salariés* (1).

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture complémentaire-santé comportant des garanties supérieures ou égales à celles contenues dans l'accord national daté du 10 juin 2008 et des avenants ultérieurs s'y afférant.

Le présent accord se substitue également :

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne (IDCC 8542), des Deux-Sèvres (IDCC 9791), de la Charente (IDCC 9161) et de la Charente-Maritime (IDCC 9171).

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont pris en considération le principe d'égalité de traitement.

La branche professionnelle étant constitué principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations du présent accord répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

(1) A l'article 1er de l'accord, les mots « *afin de réaliser* » et « *une mutualisation entre les salariés* » 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 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 2 Champ d'application

2.1 Champ d'application professionnel

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

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application :

- les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres ;
- les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

2.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et CUMA présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne, et aux entreprises de travaux agricoles et ruraux présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2026 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2026 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires et au plus tôt le 1er janvier 2026.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Article 4 Bénéficiaires

4.1 Ouvrant droits

Les dispositions du présent accord s'appliquent de façon obligatoire aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté, c'est-à-dire ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

4.1.1 Cas de dispenses (1)

Toutefois, sur demande des salariés, certains peuvent demander à ne pas adhérer au régime sous certaines conditions :

Les salariés en contrat à durée déterminée si la durée de la couverture collective obligatoire dont ils pourraient prétendre est inférieure à 3 mois (durée appréciée à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et hors portabilité) et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée comprise entre trois mois et douze mois.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au

moins égal à 12 mois à condition qu'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle " frais de santé " reconnue responsable par ailleurs.

Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]), la dispense cesse à la date à laquelle les salariés ne bénéficient plus de cette couverture.

Les salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense temporaire s'applique jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat individuel prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Les salariés et apprentis à temps partiel dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés à employeurs multiples qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif collectif et obligatoire.

Les salariés couverts à titre collectif et obligatoire par leur conjoint (marié, cocontractant de Pacs ou concubin justifiant de deux années de vie commune ou d'un enfant né de l'union).

Les salariés bénéficiant en propre ou en tant qu'ayant droit au titre d'un autre emploi, de prestations servies dans le cadre :

- du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe dits " Madelin " ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle (Alsace-Moselle), en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les dispenses d'affiliation relèvent du libre choix du salarié. Chaque dispense doit résulter d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

Dans tous les cas, la demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou au plus tard dans le délai d'un mois suivant celle-ci.

La demande de dispense des salariés devra indiquer le cadre dans lequel la dispense est formulée, le cas échéant l'organisme assureur portant le contrat souscrit par ailleurs et la date de la fin du droit s'il est borné. Elle devra, en outre, être accompagnée des justificatifs éventuels.

La demande de dispense des salariés devra comporter la mention selon laquelle ils ont été informés des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime (perte du bénéfice de la portabilité, des avantages sociaux et fiscaux, du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin ...).

Les salariés dispensés devront informer l'employeur de tout changement de situation.

En tout état de cause, tout salarié sera tenu de cotiser au régime dès lors qu'il ne bénéficiera plus d'une des dispenses mentionnées ci-dessus.

4.1.2 Versement santé

Conformément aux articles L. 911-7-1 et D. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés définis ci-après ont droit au versement d'une aide individuelle de l'employeur, dite " versement santé ", en lieu et place de leur affiliation au dit régime " complémentaire santé ".

Les salariés visés par ce dispositif sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures

par semaine.

Ils doivent, en outre, être couverts par un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur la période concernée et respectant le cahier des charges des contrats responsables tel que défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les salariés concernés doivent justifier de cette couverture.

En tout état de cause, cette aide financière de l'employeur ne peut être cumulée avec :

- le bénéfice de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) ;
- le bénéfice, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective et obligatoire ;
- le bénéfice d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le montant du " versement santé " est calculé mensuellement sur la base du montant de référence auquel est appliqué un coefficient multiplicateur. Il est fonction du financement mis en œuvre en application des articles L. 911-7 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de la durée du contrat et de la durée du travail prévue par celui-ci.

À titre informatif à la conclusion du présent accord ce coefficient multiplicateur est fixé à 125 % pour les contrats à durée déterminée et à 105 % pour le contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Le montant de référence correspond à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé d'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné et pour la période concernée.

4.2 Ayants droit

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ ou ses ayant (s) droit :

- son conjoint ;
- les enfants à charge de l'ouvrant droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - , âgés de moins de 16 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - , âgés de 16 à 21 ans et considéré comme à charge fiscalement ;
 - , âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études sous réserve de justifier leur inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ;
 - , âgés de moins de 26 ans, sous contrat d'alternance ou en formation initiale ;
 - , quel que soit leur âge s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation adulte handicapé. Les adultes handicapés ne percevant pas l'aide susvisée sont considérés comme étant à charge.

(1) L'article 4.1.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-5 du code de la sécurité sociale, s'agissant des moments de mobilisation des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 5 Garanties

Les organisations précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime complémentaire-santé obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord :

Les prestations sont garanties par l'organisme assureur et relèvent de sa seule responsabilité. L'employeur n'est tenu, à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

L'ensemble des garanties souscrites respectent en outre le cahier des charges des contrats responsables (obligations de prise en charge et de non prise en charge), institué par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le dispositif dénommé " 100 % santé ".

Toute réforme législative ou réglementaire, ayant pour effet de modifier la définition des contrats " aidés ", ou contrats " responsables ", ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'appliquera de plein droit au présent régime. Les garanties seront automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

5.1 Tableau des garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 116 à 118.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250026_0000_0015.pdf BOCC

(1) L'article 5 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatifs

Article 6 Mise en œuvre du principe de solidarité (haut degré de solidarité)

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture santé en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour financer des actions de prévention et participer au financement d'actions de solidarité. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation.

Article 7 Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties frais de santé de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité, préviendra l'organisme assureur. Cette portabilité d'une durée égale à celle du dernier contrat de travail ou des derniers contrats s'ils sont consécutifs ne pourra excéder 12 mois.

Les salariés en incapacité au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient de la portabilité (la remise des attestations Pôle emploi étant alors différée à la reprise d'activité du salarié).

Article 8 Adhésion

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 2 du présent accord "Champ d'application", est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionné

Article 9 Financement des cotisations

Les cotisations, dont le montant est défini dans le contrat conclu avec l'organisme assureur, servant au financement de la couverture des salariés sont prises en charge par l'employeur et les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale = 60 % ;
- part salariale = 40 %.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droits, il devra en assurer la totalité du financement.

Pour les salariés entrant en cours de mois, la cotisation sera payée pro rata temporis.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours de mois, la cotisation sera payée pro rata temporis.

Article 10 Cas des salariés en suspension du contrat de travail

10.1 Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice des garanties est maintenu au bénéficiaire dont le contrat de travail est suspendu, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'entreprise ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les cotisations pour le bénéfice des garanties sont dues intégralement.

10.2 Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein, congé pour création d'entreprise, congé de

solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie du maintien des garanties frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat de travail et ce, sans versement de cotisation.

Article 11 Clause de réexamen du régime

Conformément aux articles L. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs Vienne et Deux-Sèvres conclus en date du 29 avril 2009 et du 5 juin 2009 de leurs avenants portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 13 Dépôt. Extension

Le présent accord sera 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.

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

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

Préambule

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

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

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'incapacité ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

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

En complément, une orientation sera également donnée pour des mesures afin d'éviter la désinsertion professionnelle

et favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés vers des solutions de formation professionnelle qui éviteront ou limiteront les effets d'un licenciement pour inaptitude professionnelle.

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

Son champ d'application professionnel correspond :

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

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

- des personnes qualifiées sur invitation ayant voix consultative.

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

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

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

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

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

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

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

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

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

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

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

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

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

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

Charente-Maritime Avenant n° 8 du 2 décembre 2024 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

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

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 collectif de prévoyance du 4 juin 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. »

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 Les salariés couverts

Le paragraphe 2° « Les salariés couverts » de l'article 1er « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté, 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 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2 Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 Dépôt et extension

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

Prévoyance des non-cadres, Charente-Maritime (accord du 4 juin 2009)

Accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime

4 juin 2009, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2010 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2009-29](#)

Les organisations professionnelles et syndicales, visées ci-dessus, ont souhaité mettre en place, au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, un régime de prévoyance obligatoire ayant pour objet de garantir les salariés non cadres en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité permanente de travail et de décès.

Article 1er Champ d'application

1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime.

Elles seront ci-après désignées " entreprise ". (1)

2. Salariés couverts

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté, 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 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 6.1.2 de l'accord du 10 juin 2008 étendu par l'arrêté du 3 décembre 2008 susvisé.

(Arrêté du 19 février 2018 - art. 1)

Article 2 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	1ère période à 90 % du salaire brut		
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
[*] 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 2 bis Garantie 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 ou un accident de la vie privée :
 - 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
 - puis 75 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.
- En cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :
 - 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
 - puis 85 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale au-delà de cette période.

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 3 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 2-1 du présent accord, 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 une indemnisation nette supérieure à sa

rémunération nette d'activité.

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

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié.

Article 3 Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur le 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 à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées selon les modalités du nouvel organisme assureur.

Article 4 Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du 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, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- " Enfant " :
 - , l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire.
- " À charge " :
 - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - , les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

2. 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.

Article 5 Financement du régime de prévoyance

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

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

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,24 %, le reste restant à la charge des salariés.

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 la MSA. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié 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 de prévoyance " du présent contrat.

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ ou le complément de salaire versé par l'employeur.

Article 7 Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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.

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 prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6.3.4 de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008.

Article 9 Durée., Révision., Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Avenant n° 1 du 9 janvier 2012 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance des salariés non cadres de la Charente-Maritime

9 janvier 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2012 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2012-8](#)

Article 1er

Le tableau des cotisations mentionné à l'article 8 « Cotisations », dans son 1 « Taux, assiette, répartition des cotisations », est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	0,77	0,62 (1)	0,15
Invalidité	0,17	0,03	0,14
Décès	0,24	0,12	0,12
Total	1,18	0,77	0,41
Assurance des cotisations sociales patronales	0,18	0,18	
Cotisation exceptionnelle (2)	0,15	0,10	0,05
Total	1,51	1,05	0,46

(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,48 %, est à la charge exclusive de l'employeur.

(2) Cotisation limitée dans le temps (1 an) pour apporter le supplément de provisionnement dû à la loi du 10 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique prévoyance distincte des autres cotisations sociales obligatoires.

Article 2

La cotisation exceptionnelle s'applique pour une période de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit son extension.

Article 4

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Avenant n° 2 du 24 octobre 2012 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

24 octobre 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2013 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2013-6](#)

Article 1er

Le 1 « Taux, assiette, répartition des cotisations » de l'article 8 « Cotisations » est modifié comme suit :

« 1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes.

(En pourcentage.)

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	1,36	1,06 (1)	0,30
Invalidité	0,46	0,13	0,33
Décès	0,24	0,12	0,12
Total	2,06	1,31	0,75
Assurance des cotisations sociales patronales	0,35	0,35	
Cotisation exceptionnelle (2)	0,15	0,10	0,05
Total	2,56	1,76	0,80

(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,63 %, est à la charge exclusive de l'employeur.

(2) Cotisation limitée dans le temps (1 an) pour apporter le supplément de provisionnement dû à la loi du 10 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites (avenant n° 1 du 9 janvier 2012, étendu le 5 juillet 2012, applicable au 1er octobre 2012).

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « Prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit son extension.

Article 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Avenant n° 3 du 23 juillet 2014 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

23 juillet 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2015 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2014-40](#)

Article 1er

Le 2 de l'article 1er est modifié comme suit :

« 2. Salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres ressortissant à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 concernant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles et relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ils seront ci-après désignés « salariés ». »

Article 2

Le 1 de l'article 4 est modifié comme suit :

« 1. Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par Agri-Prévoyance, sans condition d'ancienneté.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient :

- après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- dès le premier jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle. »

Article 3

Le 1 de l'article 5 est modifié comme suit :

« 1. Conditions et modalités d'indemnisation

Agri-Prévoyance verse mensuellement aux salariés visés au 2 de l'article 1er du présent accord une pension d'invalidité complémentaire ou une rente d'accident du travail complémentaire dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base :

- d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ;
- ou d'une rente d'accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux deux tiers.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de la sécurité sociale. »

Article 4

Le deuxième alinéa du 2 de l'article 5 est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12e des salaires bruts 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. »

Article 5

Le a de l'article 6 est modifié comme suit :

« a) Montant

En cas de décès d'un salarié, Agri-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut ;
- majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ; en cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire mensuel moyen du salarié multiplié par 12 mois. »

Article 6

Le 1 de l'article 8 est modifié comme suit :

« 1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Elles sont appelées pour les salariés définis au 2 de l'article 1er et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	1,44	0,57 (1)	0,87
Invalidité	0,39	0,39	-

Décès	0,22	0,22	-
Total	2,05	1,18	0,87
Assurance des cotisations sociales patronales	0,21	0,21	-
Total	2,26	1,39	0,87
(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,57 %, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires. »

Article 7

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015. En cas de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel postérieurement au 31 décembre 2014, ces dispositions entreront en vigueur au premier jour du trimestre suivant ladite publication.

Article 8

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Avenant n° 4 du 8 janvier 2015 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

8 janvier 2015, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2015 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2015-13](#)

Article 1er

Le paragraphe 1 de l'article 8 est modifié comme suit :

« 1. Taux., Assiette., Répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale. Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord. Elles sont appelées pour les salariés définis au paragraphe 2 de l'article 1er et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux	Part patronale	Part salariale
Incapacité de travail	1,59	0,63 (1)	0,96
Invalidité	0,43	0,43	
Décès	0,24	0,24	
Total	2,26	1,30	0,96
Assurance des cotisations sociales patronales	0,21	0,21	
Total	2,47	1,51	0,96
(1) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, soit 0,63 %, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique "prévoyance" distincte des cotisations sociales obligatoires.
Les cotisations du tableau ci-dessus intègrent la portabilité des droits. »

Article 2

L'article 8 est complété par les deux paragraphes suivants :

« 4. Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité temporaire et permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ ou le complément de salaire versé par l'employeur.

5. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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 (dispositions figurant en annexe pour information).

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 3

L'accord est complété par l'annexe suivante :

« Annexe

Dispositions légales sur la portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité 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 suivantes :

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

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, excepté les dispositions relatives aux prestations de portabilité, qui

prennent effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles elles font référence.

Article 5

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Avenant n° 5 du 29 juin 2017 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

29 juin 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2018 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2018-6](#)

Préambule

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties du présent accord collectif ont décidé :

- de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de la convention collective ;
- d'intégrer le principe de solidarité ;
- de modifier partiellement la garantie incapacité permanente de travail.

Article 1er

L'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 est réécrit ainsi dans son intégralité.

« Article 1er

Champ d'application

1. Entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime.

Elles seront ci-après désignées " entreprise ". (1)

2. Salariés couverts

Sont couverts par le présent accord tous les salariés non cadres des entreprises visées au 1 du présent article, sans condition d'ancienneté à l'exclusion des cadres ressortissants de la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ils seront ci-après désignés " salarié ".

Article 2

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié non cadre, et sans condition d'ancienneté, perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1er jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) du salarié à hauteur de :

- en cas de maladie ou accident de la vie privée à 90 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 75 % de cette même rémunération tant que dure le versement des indemnités journalières légales ;
- en cas d'arrêt consécutif pour accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle à 90 % de la rémunération brute pendant 90 jours, puis à hauteur de 85 % de cette même rémunération tant que dure le versement des

indemnités journalières légales.

La rémunération prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales.

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

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Revalorisation : la revalorisation des prestations complémentaire incapacité temporaire de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur. (2)

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

Article 3

Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts 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.

Revalorisation : la revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur. (2)

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées par décision de l'organisme assureur choisi par l'entreprise. (2)

Article 4

Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital. (3)

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- " enfant " :
 - , l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- " à charge " :
 - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - , les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

et non indemnisés à ce titre ;

-, les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

2. 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.

Article 5

Financement du régime de prévoyance

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

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

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,28 %, le solde restant à la charge des salariés.

Article 6

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la mutualité sociale agricole et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et incapacité temporaire et permanente sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ ou le complément de salaire versé par l'employeur.

Article 7

Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance 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.

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 prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national.

Article 9

Durée., Révision., Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

En cas de dénonciation du présent accord ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;

- il appartiendra aux parties signataires du présent accord d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité temporaire et permanente ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par l'organisme assureur au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord. »

(1) L'alinéa 5 de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 6.1.2 de l'accord du 10 juin 2008 étendu par l'arrêté du 3 décembre 2008 susvisé.

(Arrêté du 19 février 2018 - art. 1)

(2) Les alinéas 20, 25 et 27 de l'article 1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 19 février 2018 - art. 1)

(3) L'alinéa 32 de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 5.2 de l'accord du 10 juin 2008 étendu par l'arrêté du 3 décembre 2008 susvisé.

(Arrêté du 19 février 2018 - art. 1)

Article 2 Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au 1er janvier 2018.

Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

7 janvier 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2021 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2021-14](#)

Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, 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.

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 est modifié comme suit :

Article 1er

Il est ajouté à l'article 8 « Principe de solidarité », le paragraphe suivant :

« Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6.3.4 de l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter de l'exercice 2021.

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, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, Unité départementale de la Charente-Maritime, 3, avenue de la Porte-Dauphine, 17021 La Rochelle Cedex 1.

Avenant n° 7 du 2 novembre 2022 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance (Charente-Maritime)

2 novembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-18](#)

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires 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.

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

L'article 2 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2

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	1ère période à 90 % du salaire brut [*]	2e période à 66,66 % du salaire brut [*]	
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
[*] 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 2

Il est créé un article 2 bis comme suit :

« Article 2 bis

Garantie 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 ou un accident de la vie privée :
 - 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
 - puis 75 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.
- En cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :
 - 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
 - puis 85 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale au-delà de cette période.

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 3 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 2-1 du présent accord, 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 une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

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

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié. »

Article 3

L'article 3 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3

Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 30 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur le 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 à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Revalorisation : La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées selon les modalités du nouvel organisme assureur. »

Article 4

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4

Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du 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, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès, En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ; à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers.

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

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- “ Enfant ” :
 - , l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - , l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - , l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire.
- “ À charge ” :
 - , les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - , les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - , les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

2. 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. »

Article 5

L'article 5 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 5

Financement du régime de prévoyance

Les cotisations finançant les garanties décès sont à la charge exclusive des employeurs.

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

L'incapacité temporaire de travail hors mensualisation est à la charge exclusive des salariés.

La garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle (rente AT taux IPP > 2/3) est à la charge exclusive des employeurs.

La répartition des cotisations finançant la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée (invalidité) est plafonnée au taux patronal de 0,24 %, le reste restant à la charge des salariés. »

Article 6

L'article 6 est annulé et remplacé comme suit :

« 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 la MSA. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié 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 de prévoyance ” du présent contrat.

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 7 Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 8 Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

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 : Poitou-Charentes : notice d'information prévoyance des salariés non cadres des exploitations forestières et scieries agricoles

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition 2010 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Charente-Maritime : notice d'information prévoyance des salariés non cadres (accord du 4 juin 2009)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition janvier 2017 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Notice d'information prévoyance de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82492)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama ; OCIRP pour les rentes, prévoyance, édition 2021 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Notice d'information frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82437)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Conditions générales : Conditions générales frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82433)

Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion prévoyance de l'accord national des non cadres en agriculture (version Groupama, réf. 82376)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition janvier 2021 [Ouvrir le document](#)

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales prévoyance du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance ; OCIRP, prévoyance, édition novembre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales frais de santé du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)

Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance, frais de santé, édition octobre 2015, version ancienne [Ouvrir le document](#)

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de la production agricole (accord national des salariés non cadres)

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) : prévoyance de l'accord national des salariés non cadres en agriculture

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 [Ouvrir le document](#)

Taux de cotisations : Barème des cotisations prévoyance entreprises de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

Taux de cotisations : Barème des cotisations frais de santé de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition 1er juillet 2024 [Ouvrir le document](#)

Guide employeur : Fiche pratique tiers-déclarant : mise en gestion du PER CPCEA en points des non-cadres (accords nationaux production agricole, CUMA, ETARF)

AGRICA (Agrica Prévoyance), CPCEA Retraite Supplémentaire, retraite supplémentaire, édition décembre 2021 [Ouvrir le document](#)