CartoAgri, dossier départemental

Côtes-d'Armor (22)

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

Département	Côtes-d'Armor (22)
Textes territoriaux	39
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Durée du travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (accord du 21 mars 2022), Frais de santé des non-cadres, Bretagne et Pays de la Loire (accord du 15 juillet 2009)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=22

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) 21 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 10 textes

Durée du travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (accord du 21 mars 2022) 1 textes

Frais de santé des non-cadres, Bretagne et Pays de la Loire (accord du 15 juillet 2009) 7 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 20 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

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Accord collectif du 8 avril 2003 concernant l'arboriculture fruitière (Avenant n° 23 du 18 mars 2022)

18 mars 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er février 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-38

Préambule

Les créations de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest une modification de poids. La convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France est devenue un accord collectif étendu d'adaptation de la convention collective nationale.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'ouest en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités de l'arboriculture de l'ouest, avec les contraintes propres du secteur qui, par conséquent, ne peuvent pas figurer dans des textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Ils affirment que le dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest prend appui sur plusieurs piliers au service des entreprises et de leurs salariés.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France (IDCC 8526) est devenue un accord collectif étendu, dans le champ qui est le sien, d'application de la convention collective nationale.

Dans la mesure où 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 que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Nouveau texte

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord s'applique aux salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture dans une exploitation ayant la production fruitière pour activité économique, à des travaux de production de petits fruits dans une exploitation dont cette dernière production est l'activité économique principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

Territorialement, il s'applique aux travaux effectués dans toutes les exploitations et établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de : Deux-Sèvres, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine et Morbihan, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2 Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant n° 23, du premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de la République française de l'arrêté ministériel constatant

son extension.

L'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelle ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte paritaire ou la commission paritaire constituée comme il est de règle et convoquée par la DDETS de Maine-et-Loire ou par la fédération des producteurs de fruits de l'ouest, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

L'accord peut être dénoncé par les parties organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1er, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de son avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'Ouest en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

3.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 4 Structure de la rémunération des salariés

La rémunération des salariés des exploitations d'arboriculture fruitière compte le salaire au temps tel qu'il découle de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de services continus de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant :
- pour les salariés non cadres, de 1 700 € bruts ;
- pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 2 000 € bruts ;
- pour les salariés cadres, de 2 500 € bruts.

Ces montants font l'objet d'un réexamen chaque année durant la réunion de la commission mentionnée à l'article 2.

La prime de fin d'année est versée au prorata de la durée contractuelle de travail pour les salariés engagés pour une durée inférieure au temps plein et au prorata de la durée de présence pour les salariés absents une partie de l'année ou quittant l'entreprise.

En principe versée avec la paie de décembre, des modalités de versement (prime annuelle, plusieurs versements dans

l'année ou versement mensuel) différentes peuvent être déterminées dans l'entreprise.

En lien avec les performances globales de l'entreprise dans le contexte économique et social contraint de l'arboriculture de l'Ouest, l'employeur pourra accorder des chèques vacances, des bons d'achat attachés à un évènement particulier dans l'année, des primes de pouvoir d'achat, par exemple.

Article 5 Durée du travail

Dans le domaine de la durée du travail, le présent accord adapte les conventions et accords collectifs nationaux comme il est stipulé dans les paragraphes du présent article.

5.1. Définition du travail de nuit

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans l'arboriculture fruitière de l'Ouest la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

5.2. Travaux effectués la nuit

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des entreprises soumises au présent accord.

Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit d'assurer la sauvegarde des récoltes (aspersion antigel par exemple) ou de répondre à une exigence commerciale. Le travail alors effectué la nuit durant la période définie au § 5.1 (entre 21 heures et 6 heures), ouvre droit à une majoration de 50 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

5.3. Dérogation au repos quotidien

Pour assurer la sauvegarde des récoltes ou encore en cas de surcroît de travail lié à la commercialisation, les entreprises soumises à la présente convention peuvent réduire le repos quotidien de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives minimum, à condition que des périodes équivalentes à la réduction du repos soient attribuées ultérieurement en accord avec les salariés concernés.

5.4. Travail effectué le dimanche ou les jours fériés

Lorsque le travail le dimanche est admis, la rémunération des heures de travail accomplies ce jour-là est majorée de 50 %.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatif au 1er mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié bénéficie d'un repos payé majoré de 50 % par rapport au temps de travail effectué, pris à une date retenue par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 6 Contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière

Dans le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée « contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière » conduite par un établissement agréé, sur une période d'un an, d'une durée minimale de 322 heures en centre de formation et le reste en entreprise, mise en place à l'initiative du syndicat départemental des producteurs de fruits du Maine-et-Loire, financée par OCAPIAT et attestée pour chaque bénéficiaire par un jury de validation, correspond a minima au degré 2 du critère technicité de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2021.

Article 7 Indemnité de fin de carrière

Une indemnité de fin de carrière est allouée à tout salarié qui peut faire valoir ses droits à la retraite. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire mensuel moyen, habituel et hors prime de toute nature, des trois derniers mois d'activité.

Il s'élève à :
- pour les salariés non-cadres :
-, un mois de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
-, deux mois et demi de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
-, trois mois et demi de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres :

-, un mois et demi de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
-, trois mois de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
-, quatre mois de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation.

Article 8 Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France en vigueur après son avenant n° 22 et dans toutes ses dispositions.

Article 9 Publicité, dépôt et extension

Issu de l'avenant n° 23 du 18 mars 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 Dépôt et extension

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

Bretagne Accord du 30 août 2023 relatif à la prime d'ancienneté

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1er avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent de renouveler le dispositif conventionnel territorial applicable aux salariés agricoles des exploitations et entreprises de productions agricoles de Bretagne.

Ce renouvellement du dispositif conventionnel vise à pérenniser un ensemble de dispositions territoriales, additionnel à la convention collective nationale et à assurer la lisibilité de la norme conventionnelle applicable.

À ces fins, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne ont convenu :
- d'adopter le principe d'une prime d'ancienneté unique en substitution des primes d'ancienneté préexistantes ;
- de prévoir des dispositions transitoires, notamment pour les entreprises pour lesquelles aucune prime d'ancienneté n'était définie dans le dispositif conventionnel territorial qui leur était jusqu'alors applicable.

Chapitre 1er Application

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux et activités des entreprises appartenant aux activités agricoles visés à l'article 1er du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 10 avril 2024 - art. 1)

Article 5 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi ; une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 La prime d'ancienneté

Article 6 Principe de non-cumul

Il est rappelé que la prime d'ancienneté définie par le présent accord ne doit pas avoir pour effet de se cumuler avec toute autre prime visant à valoriser l'ancienneté ou la durée de présence du salarié et applicable à la date de conclusion du présent accord dans les exploitations ou les activités définies par le présent accord.

Article 7 Définition de la prime d'ancienneté

Afin de fidéliser le personnel de l'entreprise et de reconnaître le travail accompli par les salariés au sein des entreprises et exploitations agricoles les employant, une prime d'ancienneté est accordée à tous les salariés ayant atteint 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est ainsi fixée :
- 1 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 2,5 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 3,5 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 4,5 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 5,5 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 6,5 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 7,5 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 15 ans d'ancienneté.

La prime est calculée sur la rémunération brute de base du salarié, hors heures supplémentaires et autres majorations ou primes.

La prime est versée dès le 1er jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'ancienneté est atteinte.

Article 8 Dispositions transitoires

8.1. Pour les salariés des entreprises pour lesquels l'accord collectif qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord n'a pas prévu de prime d'ancienneté :

Le nombre d'années requis pour commencer à bénéficier de ladite prime est décompté à compter du 1er janvier suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Lesdites entreprises peuvent prévoir des dispositions de mise en œuvre plus favorables. Les entreprises particulièrement visées par la présente disposition relèvent notamment des accords rappelés en annexe 1.

8.2. Pour les salariés en poste avant l'entrée en vigueur de la prime prévue par le présent accord et pour lesquels l'accord collectif applicable dans l'entreprise la veille de l'entrée en vigueur du présent accord a prévu une prime d'ancienneté :

Ils bénéficient de la prime telle que définie à l'article 7 en substitution pure et simple de la précédente prime d'ancienneté.

8.2.1. La prime d'ancienneté résultant du présent accord ne peut conduire à diminuer la rémunération du salarié déjà bénéficiaire d'une prime d'ancienneté.

Si cette situation se produit ; le cas échéant, la prime d'ancienneté s'applique dans les conditions suivantes :
- soit le salaire brut de base est augmenté à hauteur de la différence entre l'ancienne prime d'ancienneté et la nouvelle prime définie à l'article 7 ;
- soit un complément différentiel de salaire est créé en vue de maintenir le niveau de rémunération brute antérieure du salarié au titre de la prime d'ancienneté perçue avant l'entrée en vigueur du présent accord. Ce complément différentiel évolue jusqu'à disparaître lorsque le niveau de prime d'ancienneté maintenu est atteint.

8.2.2. Si la substitution de la prime d'ancienneté telle que mise en œuvre dans l'entreprise par la prime définie à l'article 7 conduit à une augmentation de la prime applicable au salarié de 1 % et plus par rapport à la prime préexistante :

Il est convenu, sauf accord plus favorable, que la prime d'ancienneté n'augmente que dans la limite maximale de 1 % par année jusqu'à atteindre le niveau de la prime définie par le présent accord.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 10 Substitution des normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer notamment aux dispositions des normes conventionnelles préexistantes visées en annexe 2.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistants à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

À cet effet, les parties habilitées conviennent d'initier sans délai les démarches visant à permettre l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11 Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve de la condition définie à l'article 10.

Annexes

Annexe 1
Accords collectifs préexistants n'ayant pas prévu de prime d'ancienneté

Sont notamment concernés par les dispositions prévues par l'article 8, 8.1, les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984)
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984)
Convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraichères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 8534, étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988, Journal officiel du 30 juin 1988)

Annexe 2
Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions des articles 6 et 10, la prime d'ancienneté établie par le présent accord se substitue notamment aux primes d'ancienneté prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 16
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291, étendue par arrêté du 12 mars 1982, Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 17 1°
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292, étendue par arrêté du 22 mai 1986, Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 23
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351, étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992, Journal officiel du 4 novembre 1992)	Article 35
Convention collective du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9352, étendue par arrêté ministériel du 6 mars 1986, Journal officiel du 15 mars 1986)	Article 22 b
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561, étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980, Journal officiel du 26 août 1980)	Article 17

Bretagne Accord du 30 août 2023 relatif aux conventions individuelles de forfait en jours pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne ont convenu de donner la possibilité aux exploitations et entreprises agricoles de Bretagne et à leurs salariés employés au statut de technicien ou agent de maîtrise de conclure des conventions individuelles de forfait en jours.

Le présent accord vient compléter les dispositions applicables aux salariés employés au statut cadre et prévues par l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Le présent accord vise à compléter les statuts technicien et agent de maîtrise tels qu'ils sont définis par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Ces statuts technicien et agent

de maîtrise n'existaient pas dans les anciennes classifications des emplois dans les textes régissant les relations de travail des salariés des exploitations et entreprises agricoles de Bretagne.

Afin d'accompagner le développement d'emplois aux statuts technicien et agent de maîtrise en Bretagne, il apparaît important d'ouvrir cette possibilité pour ceux des salariés qui répondent particulièrement à des conditions d'autonomie et de responsabilité suffisantes dans l'emploi qu'ils occupent et dans leurs attributions. Cette autonomie consiste en la possibilité pour le salarié d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ. Lorsque l'employeur propose la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année à un salarié, il lui précise, par tout moyen, l'autonomie dont il dispose.

Chapitre 1er Application

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1er du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Convention individuelle de forfait annuel en jours

Article 6 Forfait annuel en jours

Les dispositions relatives au forfait annuel en jours convenues dans le présent accord complètent les dispositions de l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'article 11.3 de l'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981. Elles s'appliquent conformément aux dispositions du code du travail et particulièrement celles prévues aux articles L. 3121-63 et suivants du code du travail.

6.1. Les salariés visés par la convention de forfait en jours

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec :
- des salariés au statut technicien tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole ;
- des salariés au statut agent de maîtrise tel que défini à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole.

Les salariés visés par le présent accord disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe auquel ils sont intégrés. Conformément à l'article L. 3121-58 2° du code du travail, les salariés visés sont ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

6.2. Les modalités de conclusion de la convention de forfait en jours

Conformément au code du travail, la convention de forfait en jours ne se présume pas.

Le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :
- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant ;
- et les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

6.3. La durée de la convention de forfait en jours

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission, soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an, pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuel peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :
- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours de la convention individuelle de forfait.

6.4. L'organisation de la durée du travail

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite des jours de travail et de la rémunération au prorata.

6.5. La période de référence de la convention de forfait en jours

La période de référence pour la mise en œuvre de la convention de forfait en jours est fixée du 1er janvier au 31 décembre.

6.6. La rémunération des conventions de forfait en jours

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : [1 607 h × taux horaire] + [340 × (taux horaire + bonification et majoration)].

À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

6.7. Les garanties de mise en œuvre des conventions de forfait en jours

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours ou demi-journées de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto-déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

6.8. Droit à la déconnexion

L'application de l'article 10.5.1 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 est garantie aux salariés visés par le présent accord.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 7 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Bretagne Accord du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux astreintes, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1er avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :
- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord s'attache à conforter et homogénéiser des particularités et des spécificités issues du dialogue social départemental et sectoriel. Il institue un nouveau cadre conventionnel territorial d'adaptation et complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole. Il permet d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Bretagne.

Chapitre 1er Application

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
- à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021 (IDCC 7009) ;
- à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526).

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1er du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Dispositions d'adaptations et complémentaires

Article 6 Principe de non-cumul

Article supprimé par l'avenant n° 1 du 5 février 2025 (BOCC 2025-26).

Article 7 Travail effectué un jour férié

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1er mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Article 8 Travail effectué le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article ne se cumule pas avec celle prévue au premier alinéa de l'article 7 lorsque les heures travaillées un jour férié tombent un dimanche.

Article 9 Travail effectué la nuit

9.1. La période du travail de nuit

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

La majoration indiquée au premier alinéa de l'article 9.2 s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

Article 10 Indemnité kilométrique

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels effectués à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'entreprise ont droit à une indemnité kilométrique.

L'indemnité kilométrique est due au salarié dès le premier kilomètre effectué dans ce cadre.

Le montant forfaitaire de l'indemnité kilométrique applicable est celui connu au 1er janvier chaque année.

La valeur de l'indemnité kilométrique est celle fixée par l'arrêté ministériel « fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles ».

Le montant forfaitaire retenu est celui défini dans ce barème pour les véhicules de 5 CV pour les kilomètres parcourus

au-delà de 20 000 km.

Article 11 Astreintes

La compensation financière des astreintes telles que définies à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles est fixée à 2 fois le minimum garanti (MG) par période de 12 heures d'astreinte et 3 fois le minimum garanti (MG) par nuit d'astreinte.

L'astreinte est au minimum égale à 3 fois le minimum garanti (MG) pour les astreintes du week-end, incluant un samedi ou un dimanche, ou un samedi et un dimanche.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé de ses frais de déplacement correspondant au trajet aller/retour depuis son domicile principal jusqu'au lieu de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

Article 12 Congés pour évènements familiaux

12.1. Congés prévus par la loi et la convention collective nationale

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :
- pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ;
- pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans : 14 jours ;
- pour le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 14 jours ;
- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

12.2. Congés prévus par l'accord collectif régional breton

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :
- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2e et 3e degré (grand-parent ou arrière grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2e degré et au-delà (le cas échéant) : 1 jour.

12.3. Régime applicable aux congés pour événements familiaux

Les jours de congés pour événements familiaux mentionnés aux articles 12.1 et 12.2 sont des jours ouvrables.

Ces jours de congé n'entrainent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 13 Absence autorisée pour la rentrée scolaire

Deux heures d'absence sont accordées le jour de la 1re rentrée scolaire jusqu'à la rentrée en classe de 6e comprise. Les heures sont fractionnables en deux fois, sur le matin ou l'après-midi.

Ces heures d'absence sont autorisées pour les salariés ayant des enfants à leur charge. L'autorisation d'absence ne s'entend pas par enfant mais par rentrée scolaire.

Ces heures d'absence autorisées ne sont pas rémunérées.

Article 14 Indemnité d'habillage et de déshabillage

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce

temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire brut applicable (arrondi au centime d'euro supérieur).

Article 15 Indemnité de restauration

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 5 km de son lieu de repas habituel (lieu d'embauche habituel, siège d'exploitation ou domicile par exemple) est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi.

Dans ce cadre, tout salarié a droit, sur justificatif et dès lors que l'employeur ne prend pas en charge le repas à un autre titre, à une indemnité de restauration exonérée de cotisations sociales en application de la réglementation des frais professionnels (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise).

Le montant de cette indemnité est limité aux frais réellement exposés et dans la limite d'une valeur correspondant à 1,4 Smic horaire applicable au 1er janvier de l'année (arrondi à l'entier supérieur).

Article 16 Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement pour motif économique

Pendant la période de préavis consécutive à un licenciement pour motif économique tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est porté à 4 heures par semaine.

Pour tout autre motif de licenciement, les heures pour recherche d'emploi sont définies à l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 17 Suspension du contrat de travail

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident suspend l'exécution du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de la pathologie, l'intéressé retrouve de plein droit son emploi ou un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle, sauf avis contraire du médecin du travail qui propose alors la nature de l'emploi dans lequel se fera la réintégration compte tenu des possibilités de l'entreprise.

Pendant les 90 premiers jours calendaires d'arrêt dû à la maladie ou accident d'origine privée, le contrat de travail du salarié ne peut être rompu. Au-delà, le licenciement doit être justifié conformément au code du travail.

Par ailleurs, une priorité de réembauche est accordée au travailleur pendant les 6 premiers mois suivant la guérison ou consolidation de la pathologie.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les effets du contrat de travail sont suspendus dans les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre 3 Dispositions relatives à la représentation des salariés

Article 18 Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés signataires désignent, d'un commun accord, un délégué syndical interentreprise par organisation syndicale représentative. Ils exercent leurs attributions sur le territoire défini à l'article 2 du présent accord.

Ces délégués doivent répondre aux conditions suivantes : être âgés de dix-huit ans révolus, travailler dans la branche depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Ils ne doivent pas avoir de conflits d'intérêts avec les entreprises où ils interviennent.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETS. Les noms des délégués seront portés à la connaissance de chacun de leurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord.

Chaque délégué interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 10 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Le délégué interentreprise aura pour rôle d'informer les adhérents de l'organisation qu'il représente de leurs droits et obligations dans le domaine syndical et dans celui de la réglementation du travail et de la législation sociale.

Chapitre 4 Entrée en vigueur

Article 19 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 20 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Bretagne Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “ Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles ” et “ Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers de certains départements de Bretagne

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1er avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :
- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche agricole en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord prend la suite des dispositions conventionnelles territoriales préexistant (annexe 1) à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) instaurant des cotisations conventionnelles créées par les partenaires sociaux agricoles de Bretagne visant à mettre en place dans certains départements bretons des comités d'activités sociales et culturelles. La gestion de ces cotisations est assurée par les associations départementales ANEFA dans chacun des départements bretons concernés.

La mise en œuvre du présent accord se fait en cohérence avec l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (étendu par arrêté du 4 juin 2013, Journal officiel du 18 juin 2013).

Chapitre 1er Application

Article liminaire

Le présent accord est mis en œuvre conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Ledit article dispose que les entreprises et les exploitations agricoles des secteurs d'activité entrant dans le champ d'application d'un accord local ayant créé un comité départemental paritaire d'activités sociales et culturelles fonctionnant avant la signature de l'accord national du 4 décembre 2012 sont exclues du dispositif national. Les départements et secteurs d'activité concernés figurent en annexe de l'accord national du 4 décembre 2012.

Le présent accord est établi par les partenaires sociaux agricoles de Bretagne dans le cadre de ces dispositions.

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable :
- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche

maritime :
-, à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, IDCC 7009 ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, IDCC 8526 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532.

1.1. Exclusions

Conformément aux dispositions énoncées à l'article liminaire, sont exclues du présent accord :
- pour le département du Morbihan, les exploitations de maraîchage (telles que définies par la convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, IDCC 8534, étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988, Journal officiel du 30 juin 1988) ;
- pour le département des Côtes-d'Armor, les exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage (telles que définies par la convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor, IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984) ;
- les prestataires de services avicoles relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activité agricole visés à l'article 1er du présent accord, situées dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements :
- des Côtes-d'Armor ;
- du Finistère ;
- et du Morbihan.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Cotisations AEF CESA et AEF COSSA

Article 6 Cotisation

Les cotisations AEF, CESA pour les départements du Finistère et des Côtes-d'Armor (Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles) et AEF, COSSA pour le département du Morbihan

(Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles) sont régies par les dispositions suivantes :

6.1. Assiette de la cotisation

La cotisation est appelée sur la totalité de la rémunération brute des salariés pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord défini aux articles 1er et 2.

6.2. Taux de la cotisation

Le taux de la cotisation est fixé à 0,50 % du salaire brut.

Cette cotisation est à la charge exclusive des employeurs.

6.3. Gestion de la cotisation

La gestion de la cotisation est assurée par les associations départementales constituées paritairement désignées ci-après :
- pour le département des Côtes-d'Armor : par l'ANEFA des Côtes-d'Armor, 4, avenue du Chalutier Sans Pitié, 22190 Plérin ;
- pour le département du Finistère : par l'ANEFA du Finistère, 24, route de Cuzon, 29000 Quimper ;
- pour le département du Morbihan : par l'ANEFA du Morbihan, Cité de l'agriculture, avenue Borgnis-Desbordes, BP 183, 56005 Vannes Cedex.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion qui est établie avec chacune des associations départementales. La convention de gestion est établie dans le cadre de la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

6.4. Collecte et recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole (CMSA), organisme auquel sont affiliées les entreprises définies à l'article 1er du présent accord, assure la collecte de la cotisation.

La CMSA assure le versement aux organismes mentionnés au 6.3 des sommes collectées et correspondant au montant des cotisations recouvrées dans chacun des départements sur lesquels elles interviennent.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion pour compte de tiers qui est établie entre les organismes mentionnés au 6.3 et la CMSA.

La convention de gestion pour compte de tiers établie dans ce cadre est communiquée lors de sa conclusion et ses renouvellements à la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

6.5. Exonération de la cotisation

Les entreprises et exploitations agricoles visées dans le champ d'application du présent accord et d'au moins 50 salariés ayant un comité social et économique (CSE) tel que défini à la section 3 du chapitre II, titre Ier, livre III deuxième partie du code du travail sont exonérées de la cotisation prévue au 6.2.

En cas de carence de CSE et jusqu'à sa mise en place, la cotisation prévue au 6.2 s'applique.

Article 7 Objet de la cotisation

Cette cotisation a pour objet d'assurer le financement et le co-financement d'actions et activités culturelles et de loisirs.

Elle doit faciliter l'accès aux loisirs et à la culture des salariés des entreprises visées aux articles 1er et 2 et de leurs familles pour leur permettre de bénéficier d'avantages sociaux et culturels.

Article 8 Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de mise en œuvre de cette cotisation conventionnelle territoriale et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum 1 représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

La FRSEA Bretagne assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes diligences relevant des travaux de ladite commission et de leur suivi.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 10 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions conventionnelles préexistantes visées en annexe 1.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistant à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Pour les entreprises relevant de l'accord collectif « Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984) », qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord, le taux de cotisation reste fixée à 0,30 % jusqu'au 31 décembre 2024 si l'entrée en vigueur définie à l'alinéa précédent intervient avant le 1er janvier 2025.

Annexe

Annexe 1
Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article liminaire et de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 40
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291, étendue par arrêté du 12 mars 1982, Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292, étendue par arrêté du 22 mai 1986, Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561, étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980, Journal officiel du 26 août 1980)	Article 29 bis
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984)	Article 30 bis
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532, étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991, Journal officiel du 31 décembre 1991)	Article 51 bis

Bretagne Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation “ Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi ” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, et les entreprises du paysage de Bretagne

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), entrée en application le 1er avril 2021, les partenaires sociaux de la production agricole de Bretagne conviennent :
- de donner de la lisibilité et de la cohérence à la norme conventionnelle applicable afin d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux employeurs et aux salariés de la branche agricole en Bretagne ;
- d'éviter la concurrence et la superposition de normes similaires ou ayant le même objet.

Le présent accord prend la suite des dispositions conventionnelles territoriales préexistant (annexe 1) à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) instaurant des cotisations conventionnelles créées par les partenaires sociaux agricoles de Bretagne visant à promouvoir les emplois salariés en agriculture et la mise en place de partenariats à ces fins. Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, d'étendre à de nouveaux secteurs professionnels cette cotisation conventionnelle qui n'était pas prévue par les accords collectifs territoriaux et sectoriels qui leur étaient applicables (annexe 2). La gestion de ces cotisations est assurée par les associations départementales ANEFA dans chacun des départements bretons.

La mise en œuvre du présent accord se fait en cohérence avec l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, instituant notamment les commissions paritaires de l'emploi en agriculture et l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), et avec l'accord national du 11 mars 2008 sur les missions des différents organismes paritaires.

Chapitre 1er Application

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable :
- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
-, à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, IDCC 7009 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532 ;
- aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, IDCC 7018.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises appartenant aux secteurs d'activités agricoles visés à l'article 1er du présent accord, situées sur la région Bretagne et dans tous les établissements dont le siège est situé dans les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi, une fois par an, dans le cadre de la commission paritaire régionale de négociation.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 Cotisation AEF, Bourse d'emploi

Article 6 Cotisation

La cotisation AEF, Bourse d'emploi (Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi) est régie par les dispositions suivantes :

6.1. Assiette de la cotisation

La cotisation est appelée sur la totalité de la rémunération brute des salariés pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord défini aux articles 1er et 2.

6.2. Taux de la cotisation

Le taux de la cotisation est fixé à 0,10 % du salaire brut.

Cette cotisation est prise en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, soit pour la part patronale 0,05 % et pour la part salariale 0,05 %.

6.3. Gestion de la cotisation

La gestion de la cotisation est assurée par les associations départementales constituées paritairement désignées ci-après :
- pour le département des Côtes-d'Armor : par l'ANEFA des Côtes-d'Armor, 4, avenue du Chalutier Sans Pitié, 22190 Plérin ;
- pour le département du Finistère : par l'ANEFA du Finistère, 24, route de Cuzon, 29000 Quimper ;
- pour le département d'Ille-et-Vilaine : par l'ANEFA d'Ille-et-Vilaine, rue Maurice-Le Lannou, 35042 Rennes Cedex ;
- pour le département du Morbihan : par l'ANEFA du Morbihan, Cité de l'agriculture, avenue Borgnis-Desbordes, BP 183, 56005 Vannes Cedex.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion qui est établie avec chacune des associations départementales. La convention de gestion est établie dans le cadre de la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

6.4. Collecte et recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole (CMSA) à laquelle sont affiliées les entreprises définies à l'article 1er du présent accord assure la collecte de la cotisation définie à l'article 6.

La CMSA assure le versement aux organismes mentionnés au 6.3 des sommes collectées et correspondant au montant des cotisations recouvrées dans chacun des départements sur lesquels elles interviennent.

La présente disposition se met en œuvre dans le cadre d'une convention de gestion pour compte de tiers qui est établie entre les organismes mentionnés au 6.3 et la CMSA. La convention de gestion pour compte de tiers établie dans ce cadre est communiquée lors de sa conclusion et ses renouvellements à la commission instituée à l'article 8 du présent accord.

Article 7 Objet de la cotisation

Cette cotisation a pour objet d'assurer le financement et le co-financement d'actions, de projets et d'initiatives visant à :
- découvrir les métiers des entreprises relevant du présent accord ;
- s'orienter vers les métiers des entreprises relevant du présent accord ;
- se former dans les métiers des entreprises relevant du présent accord ;
- accompagner les publics dans la recherche d'un emploi dans les entreprises relevant du présent accord ;
- accompagner les entreprises dans leurs besoins en emplois et en compétences et leurs projets de recrutement ;
- favoriser la mise en relation entre les entreprises qui recrutent et les publics en recherche d'emploi, en reconversion professionnelle ;
- contribuer à des analyses socio-économiques portant sur l'emploi dans le champ défini au présent accord ou à les initier en accord avec la commission paritaire régionale de l'emploi ;
- nouer tout partenariat utile à répondre à l'objet de la cotisation, et tout particulièrement avec le service public de l'emploi tel que défini par le code du travail, les collectivités territoriales compétentes en matière d'emploi et de formation et les différents acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Article 8 Commission paritaire de suivi de l'accord

Afin d'assurer la mise en œuvre de cette cotisation conventionnelle territoriale et pour suivre l'application du présent accord, les signataires instituent une « Commission paritaire de suivi de l'accord ».

Cette commission exerce ses fonctions sous le contrôle et sous la direction de la commission paritaire régionale qui reste seule compétente pour négocier et conclure des avenants relatifs au présent accord.

Elle est composée d'au minimum 1 représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'autant de représentants désignés par les organisations patronales signataires.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en vue d'examiner, notamment, le fonctionnement du présent accord et les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

La FRSEA Bretagne assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités et à toutes diligences relevant des travaux de ladite commission et de leur suivi.

La commission paritaire de suivi de l'accord définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 9 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 10 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes

Le présent accord a vocation à se substituer aux dispositions conventionnelles préexistantes visées en annexe 1.

Il étend ses dispositions aux entreprises relevant des accords collectifs préexistants visés en annexe 2.

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la conclusion des avenants d'abrogation ou de révision des dispositifs conventionnels territoriaux et sectoriels préexistant à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Pour les entreprises pour lesquelles l'accord collectif qui leur est applicable la veille de l'entrée en vigueur du présent accord est mentionnée en annexe 2, l'entrée en vigueur interviendra le 1er janvier 2025 si l'entrée en vigueur définie à l'alinéa précédent intervient avant cette date.

Annexes

Annexe 1

Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 39
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984)	Article 33
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291, étendue par arrêté du 12 mars 1982, Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292, étendue par arrêté du 22 mai 1986, Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351, étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992, Journal officiel du 4 novembre 1992)	Article 57
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561, étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980, Journal officiel du 26 août 1980)	Article 29 bis
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984)	Article 30 bis
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532, étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991, Journal officiel du 31 décembre 1991)	Article 51 bis
Accord régional du 22 octobre 2002 relatif au versement d'une cotisation à l'AEF par les employeurs et les salariés des entreprises du paysage de la région Bretagne (étendue par arrêté ministériel d'extension du 15 juillet 2003, Journal officiel du 5 août 2003)	-

Annexe 2

Conformément aux dispositions des articles 10 et 11, la cotisation établie par le présent accord vise les entreprises relevant notamment des accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial
Convention collective du 15 octobre 1985 pour les salariés des entreprises horticoles et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9352, étendue par arrêté ministériel du 6 mars 1986, Journal officiel du 15 mars 1986)
Convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (IDCC 8534, étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988, Journal officiel du 30 juin 1988)
Accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France à la CCN du 15 septembre 2020 (IDCC 8526, étendue par arrêté ministériel du 18 janvier 2023, Journal officiel du 24 janvier 2023)

Côtes-d'Armor (ex-IDCC 9221) Accord collectif départemental du 30 août 2023 des exploitations agricoles du département des Côtes-d'Armor relatif à la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager (Avenant n° 109 du 30 août 2023)

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :
- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords régionaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant s'attache à maintenir le dispositif de travail à la tâche rénové par l'avenant n° 104 du 5 juillet 2017 (étendu par arrêté du 26 octobre 2017, Journal officiel du 3 novembre 2017) par les partenaires sociaux de la production agricole des Côtes-d'Armor et institué par la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983).

Article 1er Modifications

La convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 - étendue par arrêté du 15 mars 1983) est rédigée comme suit :

Accord collectif départemental du 30 août 2023 des exploitations agricoles du département des Côtes-d'Armor relatif à la récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager (IDCC 7024 et IDCC 9221)

Préambule

Le présent accord vient modifier la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983), devenue un accord collectif étendu d'application de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Consécutivement au compromis conclu en vue de la campagne de récolte des Cocos de Paimpol pour 2017, le présent accord préserve, sans aucune modification, l'annexe relative à la récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager instituée par la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983).

Les partenaires sociaux partagent les constats suivants :
- la production de cocos sur le territoire de Paimpol et Trégor est une activité importante du tissu social local ;
- la préservation et sa poursuite sont nécessaires pour ce territoire ;
- les conditions de la récolte des cocos sont largement déterminées par la maturité des produits à récolter ainsi que les conditions climatiques ;
- l'activité des salariés employés pour la récolte des cocos se trouve affectée par ces conditions de récolte ;
- c'est pourquoi, la pratique de la rémunération à la tâche dans une logique d'équité entre les salariés a été instituée conformément aux dispositions du code rural et de la pêche maritime.

Chapitre 1er Application

Article 1er Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans les exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières extensives de plein champ des Côtes-d'Armor. Il s'applique nonobstant tous usages et toutes stipulations des contrats de travail, lorsque ces usages ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, 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.

Article 3 Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié selon les dispositions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il peut également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation est régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 4 Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire départementale de négociation qui se réunit une fois par an à la demande de la partie la plus diligente, autant que possible entre le 15 novembre et le 15 février de l'année suivante.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application ; par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans leur champ d'application.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Chapitre 2 La récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager

Article 5 Rémunération à la tâche

Concernant la récolte des haricots demi-secs, dits Cocos de Paimpol, et la récolte des pois potagers, le salaire brut à l'unité (kg) est obtenu par référence à une durée de travail de 7 heures pour lequel un rendement moyen de 120 kg doit être récolté.

Cette rémunération brute s'applique dans le cadre des dispositions prévues à cet effet dans le code rural et de la pêche maritime et notamment à l'article R. 713-41 1°.

La rémunération ainsi perçue ne doit jamais être inférieure à celle qui aurait été perçue si le salarié avait été rémunéré au temps.

Article 6 Modalités de la pesée

Le poids récolté est compté au moins une fois par jour.

La pesée est réalisée selon les modalités suivantes :
- le salarié doit être présent lors de la pesée ;
- le poids retenu pour le calcul du salaire à la tâche est celui constaté sur la balance, au moment de la pesée, auquel on retranche le poids de la tare ;
- la tare est fixée à 3 kg sauf autre poids de la caisse normalisée ;
- le poids est consigné chaque jour sur un cahier prévu à cet effet pour chaque salarié ;
- les heures de travail effectives sont consignées sur un document prévu à cet effet.

Article 7 Rémunération brute

Le salaire à la tâche est fixé à 0,740 € brut/kg récolté avec congés payés pour la saison 2023.

Cette rémunération brute est indexée automatiquement en fonction de l'évolution du Smic majoré de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Chapitre 3 Entrée en vigueur

Article 8 Dépôt, publicité et extension

Issu de l'avenant n° 109 à la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983), le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article 2 Dénomination

L'intitulé de la convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor est modifié comme suit :

« Accord collectif départemental du 30 août 2023 des exploitations agricoles du département des Côtes-d'Armor relatif à la récolte des Cocos de Paimpol et du pois potager (IDCC 7024 et IDCC 9221) »

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 4 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Pays de la Loire et ouest de la France Accord du 25 juin 2025 relatif à la cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation de l'inaptitude

25 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

La réglementation applicable en cas d'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, entraîne des indemnités significatives conduisant parfois à des difficultés financières pour les employeurs, voire parfois à la cessation de leur activité.

Après un examen des données statistiques de la MSA relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de Loire-Atlantique, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole et de la prestation agricole de ce département, les partenaires sociaux, conscients de cette problématique, ont élaboré un mécanisme de mutualisation partielle du coût de ces ruptures, consécutives à une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En effet, les partenaires sociaux relèvent que les inaptitudes d'origine non professionnelle, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières

graves pour les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier liée à la rupture du contrat de travail ne devait 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 employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, les employeurs ont pour mission d'identifier les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires afin de les supprimer ou à défaut de les réduire.

Ainsi, dans l'objectif de sensibilisation des employeurs, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner le montant de la prise en charge des indemnités légales de licenciement, laissant ainsi un pourcentage du coût de l'inaptitude à la charge de l'entreprise.

Aussi, les CPHSCT en production agricole, outils paritaires de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les parties conviennent ci-après des modalités de mise en place de cette nouvelle cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste.

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs, sans condition d'effectif, dont le siège social est situé dans le département de Loire-Atlantique et qui dépendent des accords collectifs suivants :
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9441) ;
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9442) ;
- avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 8526) ;
- avenant du 23 novembre 2023 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire (ex-IDCC 8525) ;
- accord collectif du 21 mars 2022 de travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (ex-IDCC 8535).

Article 2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Suivi, révision, dénonciation de l'accord

Les parties signataires du présent accord s'engagent, à la demande d'au moins l'une d'entre elles, à se réunir au moins tous les cinq ans afin de faire le point sur la mise en œuvre du présent accord, et de décider, le cas échéant, d'engager une procédure de révision.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an courant à compter de la fin du préavis.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail qui confère aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, adhérant à la totalité des clauses d'une convention ou d'un accord, les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Loire-Atlantique (DDETS 44), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DDETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Chapitre 2 Instauration d'une cotisation patronale pour financer un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude

Article 5 Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale destinée à alimenter un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude est créée.

Elle est assise sur la masse des salaires bruts des contrats à durée indéterminée des exploitations, des entreprises de travaux agricoles, des coopératives et des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle n'est pas due sur la rémunération des mandataires sociaux et sur la gratification des stagiaires.

La cotisation patronale est appelée à hauteur de 0,10 %.

Article 6 Gestion du fonds de mutualisation

Une association ayant pour titre « Association pour la mutualisation du coût inaptitude de Loire-Atlantique » (AMCI 44), dont le siège social est situé à la maison de l'agriculture de Nantes, rue Pierre-Adolphe-Bobierre, La Géraudière, 44939 Nantes Cedex 9 sera constituée et ses statuts seront déposés à la préfecture de Loire-Atlantique.

L'association est constituée de l'ensemble des syndicats représentatifs signataires du présent accord.

Cette association a pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail ; que pour ce faire, l'association gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :
- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 50 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé pour l'indemnisation partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude au titre d'une année civile ne pourra pas excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet, et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Les opérations inhérentes à la mise en œuvre du présent accord sont retranscrites dans la comptabilité de l'association de manière analytique afin de les isoler des autres opérations de l'association. Les comptes de l'AMCI qui sont transmis à l'association au plus tard le 31 mars de l'année suivante (année N + 1) sont arrêtés et approuvés par les instances compétentes de l'AMCI.

Article 7 Recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole Loire-Atlantique, Vendée est chargée, par convention passée avec l'AMCI de Loire-Atlantique, de recouvrer les cotisations.

Article 8 Prise en charge partielle du coût de l'inaptitude

Les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord ont le droit à une prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Les bénéficiaires devront être à jour de leurs cotisations patronales, au titre de l'année civile de notification du licenciement, versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique, Vendée.

8.1. Objet de la prise en charge

Le produit de la cotisation patronale sera affecté à :
- la prise en charge partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle et professionnelle, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCI ;
- aux frais de gestion.

L'indemnité compensatrice de préavis dont le versement est légalement prévu pour l'inaptitude d'origine professionnelle n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

L'indemnité de rupture versée au salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu de manière anticipée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

8.2. Démarches de l'entreprise

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût de l'inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser au siège de l'association paritaire, dans le mois suivant le paiement au salarié de l'indemnité de licenciement et au plus tard au 30 janvier de l'année suivante, un dossier complet comportant notamment :
- un KBIS ou avis Sirene ;
- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales patronales ;
- une copie du ou des avis d'inaptitude délivré(s) par le service de santé au travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement, le cas échéant ;
- une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, une copie des bulletins de paie ayant servi d'assiette au calcul de l'indemnité de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le détail du calcul du salaire moyen brut qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois s'il avait travaillé au poste occupé avant l'arrêt de travail ou une copie des bulletins de paie ayant servi à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, si plus favorable ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié ;
- un RIB au nom de la structure.

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

8.3. Calcul du montant de la prise en charge partielle

L'assiette de la prise en charge partielle est l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

La période de référence pour déterminer le montant de l'indemnité à prendre en charge est l'année civile, à l'exception le cas échéant de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord pour laquelle le calcul de la prise en charge pourrait s'effectuer sur une période inférieure à l'année civile.

Le montant versé aux entreprises ayant déposé un dossier de demande de prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association paritaire à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude au titre de l'année considérée, auxquelles s'ajouteront tout ou partie des éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée.

B = montant total des indemnités de licenciement pour inaptitude payées au cours de l'exercice concerné × 50 %.

Si A > B : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 50 % du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve.

Si B > A : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des indemnités légales de licenciement versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle durant laquelle est

intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement.

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Avenant n° 7 du 6 juillet 2023 relatif à la prévoyance

6 juillet 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à certains aménagements du présent accord de prévoyance du 26 novembre 2002.

Par ailleurs, par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales conviennent de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties, afin d'intégrer 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.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

En outre, 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 enfin 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 cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Révision de l'accord

L'accord de prévoyance du 26 novembre 2002 et ses avenants sont ainsi réécrits selon les dispositions suivantes :

« 1. Champ d'application professionnel et territorial. Groupe assuré

Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, ainsi qu'une garantie maintien de salaire au bénéfice de l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production de fruits.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :
- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Territorialement, le présent accord s'applique aux travaux effectués sur toutes les exploitations dont le siège est situé sur le territoire des départements de l'Ouest de la France (Côtes d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, sauf pour la garantie maintien de salaire accordée après une année d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2. Garanties

2.1. Garantie Décès

La couverture Décès comprend les prestations suivantes :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, y compris le suicide du salarié, à l'exclusion de ceux résultant :
- d'une guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire du capital décès.

2.1.1. Définition des ayants droit

Pour le bénéfice du capital décès, on entend par conjoint :
- le conjoint survivant, non séparé de corps ;
- à défaut, le partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) (articles 515-1 à 515-7 du code civil) ou le concubin (art. 515-8 du code civil), ayant toujours cette qualité au jour du décès.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, est considéré comme :

• “ Enfant ” du participant :
- l'enfant tel que défini par le code civil (articles 311-25 à 317) ;
- l'enfant recueilli par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le participant pendant neuf ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du participant a été reconnue par le régime de base.

• “ Enfant à charge ” du participant :
- l'enfant âgé de moins de 21 ans, quelle que soit sa situation et bénéficiant du dispositif social de base de l'ouvrant droit, de son conjoint, cocontractant de Pacs ou concubin ;
- l'enfant jusqu'à son 26e anniversaire et sous conditions, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
-, d'être en apprentissage ;
-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
-, d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
-, d'être employé dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- l'enfant invalide, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

2.1.2. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé à la demande du ou des bénéficiaire (s) cité (s) ci-après, selon l'ordre de priorité suivant et à défaut de désignation expresse faite par le participant :
- à son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement ou à son cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou à son concubin ou à ses enfants nés et à naître, vivants ou représentés comme en matière de succession ;
- à défaut, à ses autres héritiers.

Pour ouvrir droit au versement du capital décès de base, le conjoint, le cocontractant d'un Pacs, le concubin et l'enfant à charge doivent être reconnus comme tels au jour du décès du participant.

Le capital est assorti d'une majoration de :
- 50 % du salaire annuel de base, dès lors que le participant laisse un conjoint non séparé de corps, à défaut le cocontractant d'un Pacs ou à défaut, un concubin ;
- 25 % du salaire annuel de base par enfant à charge au moment du décès.

Pour l'ouverture du droit au capital décès de base, l'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès. Le paiement du capital décès de base s'effectue par un versement en 24 mensualités et met définitivement fin à l'attribution de celui-ci.

2.1.3. Rente éducation

En cas de décès du participant, chaque enfant à charge perçoit une rente annuelle d'éducation, exprimée en

pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) dont le montant varie selon l'âge comme suit :
- enfant de 0 à 10 ans révolus : 3 % du PASS [1] ;
- enfant de 11 ans à 17 ans révolus : 4,50 % du PASS [1] ;
- enfant de 18 ans à 26 ans révolus (si poursuite d'études) : 6 % du PASS [1].

[1] En vigueur à la date du décès.

La rente éducation est versée trimestriellement au représentant légal de l'enfant ou avec son accord, à la personne en ayant la charge effective, s'il est mineur ou majeur protégé, ou directement à l'enfant à charge qui l'a générée, s'il est majeur.

2.1.4. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un ayant droit du participant tel que défini à l'article 2.1.1 ci-avant, il est versé une indemnité frais d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

2.2. 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 la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit 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 une maladie professionnelle, à un accident de travail ou accident de trajet ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un 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 la sécurité sociale.

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

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

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de 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.

2.3. Garanties incapacité temporaire et incapacité permanente de travail

2.3.1. 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-cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) lui garantissant :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet, ou à une maladie ou un accident de la vie privée :
80 % de la fraction journalière du salaire de base (limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale) 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 longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales de la mutualité sociale agricole (MSA) et ce, tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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

2.3.1.1. Ancienneté

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

2.3.1.2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra 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 une maladie professionnelle, à un accident de travail ou de trajet, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté :

Les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence en complément 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 de l'article 2.2 ci-avant.

2.3.1.3. 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.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au participant une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

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

2.3.1.4. 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 participant.

2.3.2. Garantie incapacité permanente

En cas d'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou d'une rente accident de travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale au deux tiers, les participants bénéficient d'une pension complémentaire mensuelle incapacité permanente égale à 20 % du 1/12 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 longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité perçus au cours des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

3. Dispositions complémentaires

3.1. Financement des garanties

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties collectives complémentaires de prévoyance du présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante :

Incapacité temporaire de travail :

La cotisation finançant la garantie légale résultant de l'application des dispositions prévues par les articles L. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail ainsi que les indemnités journalières complémentaires au régime obligatoire de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est prise en charge à 100 % par l'employeur.

La cotisation finançant les indemnités journalières de la garantie Incapacité de travail autres que celles ci-dessus est prise en charge à 100 % par le salarié.

Incapacité permanente :
- 33 % supportés par l'employeur ;
- 67 % supportés par le salarié.

Décès :
- 38 % supportés par l'employeur ;
- 62 % supportés par le salarié.

Assurance des charges sociales :
100 % supportés par l'employeur.

3.2. Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

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

- le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.
Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que la période donne lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du contrat ;

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

3.3. Dispositif de portabilité des droits

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

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

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le participant 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.

3.5. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord interprofessionnel s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'accord national de 10 juin 2008.

3.5. Durée, révision et dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales. »

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

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.

Côtes-d'Armor (ex-IDCC 9222) Avenant n° 81 du 30 août 2023

30 août 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Préambule

Les créations de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social agricole breton une modification de poids. Les textes nationaux fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles posent désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles bretons ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. À cette fin, les partenaires sociaux ont entendu :
- homogénéiser ces particularités au sein d'une série d'accords régionaux ;
- conserver certaines dispositions conventionnelles dans le champ qui était les leurs avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial breton, les partenaires sociaux n'ont mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion de nouveaux accords territoriaux et l'apurement des dispositifs historiques par des avenants d'abrogation ou de modification.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 1er Abrogation

La convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées au présent chapitre, quel que soit leur effectif, 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.

Article 3 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional du 30 août 2023 instituant une prime d'ancienneté applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne.

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Avenant n° 1 du 26 janvier 2024

26 janvier 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-13

Préambule

Près d'une année après l'entrée en vigueur de l'avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les montants de la prime de fin d'année.

Dans la mesure où 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 que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Modification de l'article 4

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 4 sont remplacés par quatre alinéas ainsi - rédigés :

« Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de service continus de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant de :
- pour les salariés non-cadres, de 1 675 € bruts ;
- pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 1 975 € bruts ;
- pour les salariés cadres, de 2 475 € bruts. »

Le reste de l'article étant inchangé.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 Dépôt et extension

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

Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

19 juin 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 19 juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-14

Préambule

Les parties ont pris acte de la nécessité de rendre conforme la définition des bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, en application du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 et de l'échéance au 31 décembre 2024 qu'il comporte.

Elles ont en conséquence décidé de modifier cette définition.

Article 1er Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« § 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord 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.

Sont donc exclus :
- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 en application des décisions prises en leur temps par l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Le reste de l'article sans changement.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à sa signature.

Article 3 Dépôt et extension

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

Bretagne Avenant n° 1 du 5 juillet 2024 à l'accord régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles” et “Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles”

5 juillet 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-42

Préambule

Le présent avenant élargit le champ d'application professionnel de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, Journal officiel du 18 avril 2024).

Il intègre dans un même accord tous les secteurs professionnels concernés par les cotisations « Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ».

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Article 1er Modification du champ d'application professionnel

L'article 1er est modifié comme suit :

« Article 1er
Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable :
- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
-, à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, IDCC 7009 ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, IDCC 8526 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532.

1.1. Exclusions

Conformément aux dispositions énoncées à l'article liminaire, sont exclues du présent accord :
- pour le département du Morbihan, les exploitations de maraîchage (telles que définies par la convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, IDCC 8534, étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988, Journal officiel du 30 juin 1988) ;
- pour le département des Côtes-d'Armor, les exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage (telles que définies par la convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor, IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984) ;
- les prestataires de services avicoles relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532. »

Article 2 Dénomination

L'intitulé de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne est modifié comme suit :

« Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “ Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles ” et “ Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers de certains départements de Bretagne. »

Article 3 Modification de l'annexe I

L'annexe 1 prévue à l'article 10 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation, Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation, Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles » est remplacée par l'annexe au présent avenant.

Article 4 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées par l'accord, quel que soit leur effectif, 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.

Article 5 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Annexe

Annexe 1
Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article liminaire et de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 40
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291, étendue par arrêté du 12 mars 1982, Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292, étendue par arrêté du 22 mai 1986, Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561, étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980, Journal officiel du 26 août 1980)	Article 29 bis

Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984)	Article 30 bis
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532, étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991, Journal officiel du 31 décembre 1991)	Article 51 bis

Bretagne Avenant n° 1 du 5 juillet 2024 à l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation “Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi”

5 juillet 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-42

Préambule

Le présent avenant élargit le champ d'application professionnel de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, Journal officiel du 20 avril 2024).

Il intègre dans un même accord tous les secteurs professionnels concernés par la cotisation « Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi ». Il modifie la dénomination de l'accord collectif régional étendu du 30 août 2023.

Article 1er Modification du champ d'application professionnel

L'article 1er de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, Journal officiel du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 1er
Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable :
- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1° du code rural et de la pêche maritime :
-, à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
-, à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, IDCC 7009 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne, IDCC 8532 ;
- aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, IDCC 7018. »

Article 2 Dénomination

L'intitulé de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne est modifié comme suit :

« Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation “ Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi ” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, et les entreprises du paysage de Bretagne »

Article 3 Modification de l'annexe 1

L'annexe 1 prévue à l'article 10 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation, Bourse d'emploi » est remplacée par l'annexe au présent avenant.

Article 4 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises visées par l'accord, quel que soit leur effectif, 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.

Article 5 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Annexe

Annexe 1
Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221, étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 39
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222, étendue par arrêté du 30 mars 1984)	Article 33
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291, étendue par arrêté du 12 mars 1982, Journal officiel du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292, étendue par arrêté du 22 mai 1986, Journal officiel du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351, étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992, Journal officiel du 4 novembre 1992)	Article 57
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561, étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980, Journal officiel du 26 août 1980)	Article 29 bis
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562, étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984, Journal officiel du 21 juillet 1984)	Article 30 bis
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532, étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991, Journal officiel du 31 décembre 1991)	Article 51 bis
Accord régional du 22 octobre 2002 relatif au versement d'une cotisation à l'AEF par les employeurs et les salariés des entreprises du paysage de la région Bretagne (étendue par arrêté ministériel d'extension du 15 juillet 2003, Journal officiel du 5 août 2003)	-

Ouest de la France (ex-IDCC 8526) Avenant n° 8 du 9 juillet 2024

9 juillet 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-2

Préambule

En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le libellé des bénéficiaires du présent accord aux dispositions du code de la sécurité sociale, en application du 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, selon les dispositions prévues par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Le présent avenant a également vocation à formaliser les aménagements suivants à l'accord du 26 novembre 2002 :
- la mise en place du régime unifié Agirc-Arrco via l'article 155 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui annule et remplace dans toutes leurs stipulations, à compter du 1er janvier 2019, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire (Arrco) du 8 décembre 1961 ;
- la définition du groupe assuré, en vertu de l'application du principe de droit du travail de hiérarchie des normes ;
- la définition de l'enfant, en vertu de l'ordonnance n° 2005-759 du 4 juillet 2005 portant réforme de la filiation.

Il est enfin 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 cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Modification des articles de l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002

L'article 1er et le deuxième paragraphe de l'article 2.1.1 de l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002 et ses avenants sont ainsi modifiés comme suit :

1.1. Champ d'application professionnel et territorial, Groupe assuré

Les dispositions de l'article 1er « Champ d'application professionnel et territorial, Groupe assuré » de l'accord précité sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, ainsi qu'une garantie maintien de salaire au bénéfice de l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production de fruits.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :
- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Territorialement, le présent accord s'applique aux travaux effectués sur toutes les exploitations dont le siège est situé sur le territoire des départements de l'Ouest de la France (Côtes d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, sauf pour la garantie maintien de salaire accordée après une année d'ancienneté au sein de l'entreprise. »

1.2. Définition de l'enfant

Les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 2.1.1. « Définition des ayants droit » de l'accord précité sont rédigées comme suit :

« Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, est considéré comme :

“ Enfant ” du participant :

- l'enfant tel que défini par le code civil (articles 311-25 à 317) ;
- l'enfant recueilli par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le participant pendant neuf ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du participant a été reconnue par le régime de base.

L'ensemble des autres dispositions du présent article demeurent inchangées. »

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 4 du 10 octobre 2024

10 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-2

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 8 juillet 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 avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2
Salariés bénéficiaires

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

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 7 du 29 novembre 2024 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

29 novembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 29 novembre 2024 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 11 mars 2003, 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 avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord est modifié et la nouvelle version est :

« Accord de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 pour les salariés, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des entreprises des territoires et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Loire-Atlantique. »

Article 2 Mise à jour de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord

Le dernier paragraphe de l'article 1er « Champ d'application » est supprimé.

Article 3 Définition des salariés bénéficiaires

Il est inséré un article 1 bis « Salariés bénéficiaires » rédigé comme suit :

« Article 1 bis
Salariés bénéficiaires

Par dérogation à l'accord national du 10 juin 2008 et révisé par ses avenants, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à partir du premier jour du mois civil qui suit trois mois d'ancienneté dans leur entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

Sont donc exclus du présent accord :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres 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 les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés non cadres tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;

- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet à la date de sa signature.

Article 5 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.

Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 9 du 27 janvier 2025 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

27 janvier 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Consécutivement à la conformation par avenant n° 8 du 19 juin 2024 des catégories de bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, les parties entendent parfaire les termes de la dénomination des salariés n'en relevant pas en ce qu'ils sont visés par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Par ailleurs, elles sont convenues d'améliorer la garantie « petit appareillage » en ajoutant un forfait de remboursement parmi les garanties obligatoires et optionnelles.

Enfin, les parties procèdent à la rectification de l'erreur matérielle apparaissant dans la date de signature de l'avenant n° 8 à leur accord, cette dernière étant bien le 19 juin 2024 comme le retient l'intitulé de l'avenant (et non pas le 23 novembre 2023, qui était celle de l'avenant n° 7).

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les parties estiment que ses dispositions leur sont particulièrement applicables et par conséquent qu'elles répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« §1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord 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.

Sont donc exclus :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres visés par les conventions collectives nationales production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, conformément aux décisions prises, respectivement les 30 mars 2022 et 22 février 2023, par la commission paritaire rattachée à l'APEC instituée par ledit accord national interprofessionnel, en ce qu'ils relèvent en conséquence de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

(Le reste de l'article sans changement).

Article 2 Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit.

« *Annexe 1 Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)* (1)
Régime complémentaire obligatoire

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 246 à 249**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 3 Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 3 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 250 à 253**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 4 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 254 à 257**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 5 Rectification de la date de signature de l'avenant n° 8 du 19 juin 2024

Dans l'avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des Pays de la Loire et de l'Ouest de la France, au lieu de « Fait à Angers, le 23 novembre 2023. » lire « Fait à Angers, le 19 juin 2024. »

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Article 7 Dépôt et extension

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

Bretagne Avenant n° 1 du 5 février 2025 à l'accord du 30 août 2023 relatif au travail des jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières

5 février 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-26

Préambule

Les partenaires sociaux agricoles bretons souhaitent apporter une clarification à certaines stipulations de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) afin d'en améliorer la lisibilité.

Le présent avenant vise ainsi à préciser :
- les stipulations relatives au cumul de majorations concernant le travail effectué un jour férié, le travail effectué le dimanche et le travail effectué la nuit ;
- les stipulations relatives aux congés pour événements familiaux ;
- les stipulations relatives au montant de l'indemnité d'habillage et de déshabillage.

Article 1er

L'article 6 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est supprimé.

Article 2

L'article 7 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 7
Travail effectué un jour férié

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1er mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. »

Article 3

L'article 8 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 8
Travail effectué le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article ne se cumule pas avec celle prévue au premier alinéa de l'article 7 lorsque les heures travaillées un jour férié tombent un dimanche. »

Article 4

L'article 9 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 9

Travail effectué la nuit

9.1. La période du travail de nuit

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

La majoration indiquée au premier alinéa de l'article 9.2 s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. »

Article 5

L'article 12 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 12
Congés pour événements familiaux

12.1. Congés prévus par la loi et la convention collective nationale

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :
- pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ;
- pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans : 14 jours ;
- pour le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 14 jours ;
- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

12.2. Congés prévus par l'accord collectif régional breton

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :
- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2e et 3e degré (grand-parent ou arrière grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2e degré et au-delà (le cas échéant) : 1 jour.

12.3. Régime applicable aux congés pour événements familiaux

Les jours de congés pour événements familiaux mentionnés aux articles 12.1 et 12.2 sont des jours ouvrables.

Ces jours de congé n'entrainent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être. »

(1) L'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 6

L'article 14 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux

indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

« Article 14
Indemnité d'habillage et de déshabillage

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire brut applicable (arrondi au centime d'euro supérieur). »

Article 7

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises visées par l'accord, quelle que soit leur taille.

Article 8

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

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

Article 9

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 8 du 25 juin 2025 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

25 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003, révisé totalement par l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015, afin de :
- modifier le titre de l'accord ;
- modifier l'article 1er sur le champ d'application de l'accord ;
- mettre en place l'option prévue par l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, permettant d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 travaillant dans les entreprises, les exploitations et les groupements d'employeurs de Loire-Atlantique relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage.

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

Article 1er Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord est modifié comme suit :

« Accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 de Loire-Atlantique pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ».

Article 2 Modification du champ d'application

Le champ d'application de l'accord est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de Loire-Atlantique aux exploitations, aux entreprises agricoles et groupements d'employeurs, ayant une activité définie aux subdivisions ci-après de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :
1° (à l'exception des arboriculteurs, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) ;
2° (à l'exception des entreprises de paysage) ;
4° (à l'exception de la conchyliculture).

Et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 3 Option « mensualisation légale avec amélioration »

Le paragraphe « Option mensualisation légale avec amélioration » de l'article 2.3 « Détail des garanties optionnelles » de l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015 est rédigé comme suit :

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

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

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

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs ayant une activité de maraîchage :
- 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 dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 4e jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)

3 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale lesquelles rendent inapplicables les délais mentionnés aux articles L. 441-1 et L. 441-2 du même code lorsque l'accident de travail résulte d'un acte de terrorisme.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2026.

Article 5 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.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 11 mars 2003 et de ses avenants.

Ouest de la France Avenant n° 2 du 27 janvier 2026 à l'avenant du 18 mars 2022

27 janvier 2026, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-29

Préambule

Suite à l'entrée en vigueur de l'avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les montants de la prime de fin d'année.

Dans la mesure où 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 que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Modification de l'article 4

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 4 sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de services continus de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant :
- pour les salariés non cadres, de 1 700 € bruts ;
- pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 2 000 € bruts ;
- pour les salariés cadres, de 2 500 € bruts. »

(Le reste de l'article étant inchangé).

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Pays de la Loire et ouest de la France Accord du 25 juin 2025 relatif à la cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation de l'inaptitude

25 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

La réglementation applicable en cas d'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, entraîne des indemnités significatives conduisant parfois à des difficultés financières pour les employeurs, voire parfois à la cessation de leur activité.

Après un examen des données statistiques de la MSA relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de Loire-Atlantique, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole et de la prestation agricole de ce département, les partenaires sociaux, conscients de cette problématique, ont élaboré un mécanisme de mutualisation partielle du coût de ces ruptures, consécutives à une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En effet, les partenaires sociaux relèvent que les inaptitudes d'origine non professionnelle, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier liée à la rupture du contrat de travail ne devait 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 employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, les employeurs ont pour mission d'identifier les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires afin de les supprimer ou à défaut de les réduire.

Ainsi, dans l'objectif de sensibilisation des employeurs, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner le montant de la prise en charge des indemnités légales de licenciement, laissant ainsi un pourcentage du coût de l'inaptitude à la charge de l'entreprise.

Aussi, les CPHSCT en production agricole, outils paritaires de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les parties conviennent ci-après des modalités de mise en place de cette nouvelle cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste.

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs, sans condition d'effectif, dont le siège social est situé dans le département de Loire-Atlantique et qui dépendent des accords collectifs suivants :
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9441) ;
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9442) ;

- avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 8526) ;
- avenant du 23 novembre 2023 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire (ex-IDCC 8525) ;
- accord collectif du 21 mars 2022 de travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (ex-IDCC 8535).

Article 2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Suivi, révision, dénonciation de l'accord

Les parties signataires du présent accord s'engagent, à la demande d'au moins l'une d'entre elles, à se réunir au moins tous les cinq ans afin de faire le point sur la mise en œuvre du présent accord, et de décider, le cas échéant, d'engager une procédure de révision.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an courant à compter de la fin du préavis.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail qui confère aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, adhérant à la totalité des clauses d'une convention ou d'un accord, les mêmes droits et obligations que les parties signataires.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Loire-Atlantique (DDETS 44), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DDETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Chapitre 2 Instauration d'une cotisation patronale pour financer un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude

Article 5 Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale destinée à alimenter un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude est créée.

Elle est assise sur la masse des salaires bruts des contrats à durée indéterminée des exploitations, des entreprises de travaux agricoles, des coopératives et des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle n'est pas due sur la rémunération des mandataires sociaux et sur la gratification des stagiaires.

La cotisation patronale est appelée à hauteur de 0,10 %.

Article 6 Gestion du fonds de mutualisation

Une association ayant pour titre « Association pour la mutualisation du coût inaptitude de Loire-Atlantique » (AMCI 44), dont le siège social est situé à la maison de l'agriculture de Nantes, rue Pierre-Adolphe-Bobierre, La Géraudière, 44939 Nantes Cedex 9 sera constituée et ses statuts seront déposés à la préfecture de Loire-Atlantique.

L'association est constituée de l'ensemble des syndicats représentatifs signataires du présent accord.

Cette association a pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail

et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail ; que pour ce faire, l'association gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :
- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 50 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé pour l'indemnisation partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude au titre d'une année civile ne pourra pas excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet, et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Les opérations inhérentes à la mise en œuvre du présent accord sont retranscrites dans la comptabilité de l'association de manière analytique afin de les isoler des autres opérations de l'association. Les comptes de l'AMCI qui sont transmis à l'association au plus tard le 31 mars de l'année suivante (année N + 1) sont arrêtés et approuvés par les instances compétentes de l'AMCI.

Article 7 Recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole Loire-Atlantique, Vendée est chargée, par convention passée avec l'AMCI de Loire-Atlantique, de recouvrer les cotisations.

Article 8 Prise en charge partielle du coût de l'inaptitude

Les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord ont le droit à une prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Les bénéficiaires devront être à jour de leurs cotisations patronales, au titre de l'année civile de notification du licenciement, versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique, Vendée.

8.1. Objet de la prise en charge

Le produit de la cotisation patronale sera affecté à :
- la prise en charge partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle et professionnelle, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCI ;
- aux frais de gestion.

L'indemnité compensatrice de préavis dont le versement est légalement prévu pour l'inaptitude d'origine professionnelle n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

L'indemnité de rupture versée au salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu de manière anticipée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

8.2. Démarches de l'entreprise

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût de l'inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser au siège de l'association paritaire, dans le mois suivant le paiement au salarié de l'indemnité de licenciement et au plus tard au 30 janvier de l'année suivante, un dossier complet comportant notamment :
- un KBIS ou avis Sirene ;
- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales patronales ;
- une copie du ou des avis d'inaptitude délivré(s) par le service de santé au travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement, le cas échéant ;
- une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, une copie des bulletins de paie ayant servi d'assiette au calcul de l'indemnité de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le détail du calcul du salaire moyen brut qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois s'il avait travaillé au poste occupé avant l'arrêt de travail ou une copie des bulletins de paie ayant servi à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, si plus favorable ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié ;
- un RIB au nom de la structure.

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

8.3. Calcul du montant de la prise en charge partielle

L'assiette de la prise en charge partielle est l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

La période de référence pour déterminer le montant de l'indemnité à prendre en charge est l'année civile, à l'exception le cas échéant de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord pour laquelle le calcul de la prise en charge pourrait s'effectuer sur une période inférieure à l'année civile.

Le montant versé aux entreprises ayant déposé un dossier de demande de prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association paritaire à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude au titre de l'année considérée, auxquelles s'ajouteront tout ou partie des éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée.

B = montant total des indemnités de licenciement pour inaptitude payées au cours de l'exercice concerné × 50 %.

Si A > B : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 50 % du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve.

Si B > A : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des indemnités légales de licenciement versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement.

Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021

15 juin 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-26

Préambule

La convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 a pour objectif d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

• En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

« Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 du code du travail et affiliées ou adhérentes à la ou aux organisations d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords. »

• En son article 29 : salaires minimaux conventionnels :

« Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations. »

• En son article 30 portant sur les classifications :

« Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et

les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels. »

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne au dispositif conventionnel national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

Article 1er Modification de l'article portant sur les classifications

1° Dans le secteur d'activité professionnelle visé entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 34 du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 2.1/2.2, 3.1/3.2, 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues par l'article 34 du chapitre V “Classification professionnelle et salaires” de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne. »

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

En conséquence, les grilles de classification de l'article 2.1/2.2, 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020, et leurs modifications ultérieures résultant de futurs accords collectifs nationaux, s'appliquent dans le secteur en lieu et place des grilles de classification régionales dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé aux articles 1.2 et 1.3 de ladite convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

Article 2 Modification de l'article portant sur les rémunérations

1° Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 35 « Salaires », du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I « Salaires au temps », portant sur la grille de rémunération sont complétées par les dispositions suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les emplois rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Les grilles de rémunération visées à l'article 2.1/2.2, 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 35 “Salaires”, du chapitre V “Classification professionnelle et salaires” de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I “Salaires au temps” ».

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1er jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté précité.

Article 4 Dépôt et extension

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

Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 février 2022

15 février 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-15

Article 1er

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1er mars 2022.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1er mars 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Annexe 1

Annexe I

Les annexes sont modifiées comme suit :

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
2	10,80	
Emplois spécialisés	1	10,92
2	11,03	
Emplois qualifiés	1	11,16
2	11,42	
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
2	12,34	

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
2	13,76	
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
2	15,23	
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
2	10,80	
Emplois spécialisés	1	10,92
2	11,03	
Emplois qualifiés	1	11,16
2	11,42	
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
2	12,34	

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
2	13,76	
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
2	15,23	
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,57
2	10,80	
Emplois qualifiés	1	11,16
2	11,42	
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
2	12,34	

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,02
2	13,76	
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 69 du 15 février 2022 instituant un régime de prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres

15 février 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-26

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre la convention collective de travail du 13 juin 1991 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

En conséquence l'article 26 « Régime de prévoyance collective obligatoire » de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est modifié comme suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour rédiger un accord de prévoyance complémentaire en remplacement de l'article 26 de leur convention collective de travail du 12 juin 1991, et pour mettre en conformité 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 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 avenant 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

Le titre IV « Dispositions communes » de l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est réécrit ainsi concernant son point 2 :

« IV. Dispositions communes

2. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau. »

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 le 1er janvier 2023.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'article 26 de la convention collective du 13 juin 1991.

Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022

15 septembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-45

Article 1er

Les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 « Rémunérations » sont remplacées par les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 ci-joints, avec effet au 1er septembre 2022.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1er septembre 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Annexe 1

Article 1er Rémunérations

Les paragraphes sont modifiés comme suit :

« 4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	11,07
2	11,07	
Emplois spécialisés	1	11,13
2	11,24	
Emplois qualifiés	1	11,38
2	11,66	
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
2	12,61	

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
2	14,05	
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
2	15,56	
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

19 juin 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 19 juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-14

Préambule

Les parties ont pris acte de la nécessité de rendre conforme la définition des bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, en application du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 et de l'échéance au 31 décembre 2024 qu'il comporte.

Elles ont en conséquence décidé de modifier cette définition.

Article 1er Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« § 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord 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.

Sont donc exclus :
- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 en application des décisions prises en leur temps par l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Le reste de l'article sans changement.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à sa signature.

Article 3 Dépôt et extension

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

Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 71 du 8 octobre 2024

8 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-2

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective de travail du 13 juin 1991, 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 avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er

Le premier paragraphe de l'article 26 de la convention collective et ses trois alinéas sont abrogés et remplacés par :

« Il est institué un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, 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 des 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.

Ce régime de prévoyance obligatoire assure les prestations suivantes :
- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole, en cas d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou

d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3 ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 7 du 29 novembre 2024 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

29 novembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 29 novembre 2024 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 11 mars 2003, 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 avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord est modifié et la nouvelle version est :

« Accord de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 pour les salariés, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, des exploitations de polyculture, de viticulture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des entreprises des territoires et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Loire-Atlantique. »

Article 2 Mise à jour de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord

Le dernier paragraphe de l'article 1er « Champ d'application » est supprimé.

Article 3 Définition des salariés bénéficiaires

Il est inséré un article 1 bis « Salariés bénéficiaires » rédigé comme suit :

« Article 1 bis
Salariés bénéficiaires

Par dérogation à l'accord national du 10 juin 2008 et révisé par ses avenants, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à partir du premier jour du mois civil qui suit trois mois d'ancienneté dans leur entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord.

Sont donc exclus du présent accord :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres 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 les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance

défini dans la convention précitée ;
- les salariés non cadres tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet à la date de sa signature.

Article 5 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.

Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 9 du 27 janvier 2025 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

27 janvier 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Consécutivement à la conformation par avenant n° 8 du 19 juin 2024 des catégories de bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, les parties entendent parfaire les termes de la dénomination des salariés n'en relevant pas en ce qu'ils sont visés par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Par ailleurs, elles sont convenues d'améliorer la garantie « petit appareillage » en ajoutant un forfait de remboursement parmi les garanties obligatoires et optionnelles.

Enfin, les parties procèdent à la rectification de l'erreur matérielle apparaissant dans la date de signature de l'avenant n° 8 à leur accord, cette dernière étant bien le 19 juin 2024 comme le retient l'intitulé de l'avenant (et non pas le 23 novembre 2023, qui était celle de l'avenant n° 7).

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les parties estiment que ses dispositions leur sont particulièrement applicables et par conséquent qu'elles répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« §1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord 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.

Sont donc exclus :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres visés par les conventions collectives nationales production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, conformément aux décisions prises, respectivement les 30 mars 2022 et 22 février 2023, par la commission paritaire rattachée à l'APEC instituée par ledit accord national interprofessionnel, en ce qu'ils relèvent en conséquence de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

(Le reste de l'article sans changement).

Article 2 Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit.

« *Annexe 1 Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)* (1)
Régime complémentaire obligatoire

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions

collectives, **pages 246 à 249**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 3 Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 3 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 250 à 253**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 4 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 254 à 257**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 5 Rectification de la date de signature de l'avenant n° 8 du 19 juin 2024

Dans l'avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des Pays de la Loire et de l'Ouest de la France, au lieu de « Fait à Angers, le 23 novembre 2023. » lire « Fait à Angers, le 19 juin 2024. »

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2025.

Article 7 Dépôt et extension

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

Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 8 du 25 juin 2025 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

25 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003, révisé totalement par l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015, afin de :
- modifier le titre de l'accord ;
- modifier l'article 1er sur le champ d'application de l'accord ;
- mettre en place l'option prévue par l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, permettant d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 travaillant dans les entreprises, les exploitations et les groupements d'employeurs de Loire-Atlantique relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage.

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

Article 1er Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord est modifié comme suit :

« Accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 de Loire-Atlantique pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ».

Article 2 Modification du champ d'application

Le champ d'application de l'accord est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de Loire-Atlantique aux exploitations, aux entreprises agricoles et groupements d'employeurs, ayant une activité définie aux subdivisions ci-après de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :
1° (à l'exception des arboriculteurs, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) ;
2° (à l'exception des entreprises de paysage) ;
4° (à l'exception de la conchyliculture).

Et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 3 Option « mensualisation légale avec amélioration »

Le paragraphe « Option mensualisation légale avec amélioration » de l'article 2.3 « Détail des garanties optionnelles » de l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015 est rédigé comme suit :

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

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

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

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs ayant une activité de maraîchage :
- 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 dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 4e jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

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

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale lesquelles rendent inapplicables les délais mentionnés aux articles L. 441-1 et L. 441-2 du même code lorsque l'accident de travail résulte d'un acte de terrorisme.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er avril 2026.

Article 5 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.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 11 mars 2003 et de ses avenants.

Durée du travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (accord du 21 mars 2022)

Accord du 21 mars 2022 des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des régions de Bretagne et des Pays de la Loire relatif à la durée du travail

21 mars 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-18

Préambule

Cet accord collectif territorial vient compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et celles de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (version consolidée à l'issue de l'avenant 19 du 1er octobre 2019).

Récapitulatif des dispositions complémentaires de l'accord collectif territorial :

Thèmes	Accord collectif territorial	Convention collective nationale Accord national de 81
Période d'essai	Article 9	Article 7.2
Prime d'ancienneté	Article 10.1	-
Prime annuelle	Article 10.2	-
Frais de transport	Article 11	Article 8.1*
Travail de nuit	Article 12	Article 8.2*
Annualisation du temps de travail	Article 13	Article 8* / Article 10.4
Incidence arrêts de travail	Article 14	-
Heures dimanches et jours fériés	Article 15	Article 8* / Article 4*
Astreintes	Article 16	Article 8* / Article 6.3
Congés spéciaux	Article 17.1	Article 10.1.2
Congés enfant malade	Article 17.2	Article 10.1.3
Autorisation absence recherche emploi	Article 18	Article 9.4

Dans la mesure où 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 que, par conséquent, ils répondent à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1er Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre employeurs et salariés de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité des coopératives d'utilisation de matériel agricole et des groupements d'employeurs auxquels elles adhèrent et qui relèvent de la même activité principale.

Article 2 Modalité d'application

Il s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail particuliers ou les accords d'établissements lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après ou des prescriptions des textes relatifs au salaire minimum de croissance.

Article 3 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique aux entreprises désignées à l'article 1, qui ont leur siège social dans les départements, ci-après désignés, des régions de Bretagne et des Pays de la Loire :
- Côtes d'Armor ;
- Finistère ;
- Ille-et-Vilaine ;
- Morbihan ;
- Loire-Atlantique ;
- Maine-et-Loire ;
- Mayenne ;
- Sarthe ;
- Vendée.

Article 4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il peut être dénoncé à tout moment par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, dans sa totalité ou pour partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-4 et suivants du code du travail et à l'article 6 ci-après.

Article 5 Révision

En application de l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail, une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires. Elle doit être notifiée aux autres organisations et à la DREETS de Bretagne.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, convoquée par le service précité, commence à étudier les modifications demandées dans les trente jours qui suivent la date de la notification. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 6 Dénonciation

La dénonciation a lieu suivant la procédure indiquée au 1er alinéa de l'article 5 ci-dessus.

La commission mixte commence à étudier le texte du nouvel accord proposé dans les soixante jours qui suivent la date d'expédition de la lettre de dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou à défaut, pendant une période de douze mois à compter de la date d'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261- 10 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 Avantages acquis

L'application du présent accord ne peut être la source de réduction de la rémunération globale annuelle antérieurement versée aux salariés ainsi que des avantages acquis individuellement au titre notamment d'un accord précédemment applicable à la profession dans les départements concernés.

Article 8 Interprétation. Suivi

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention

collective nationale production agricole CUMA.

Ces commissions sont convoquées dans les 15 jours de la demande formulée auprès du service régional visé au 1er alinéa de l'article 5 ci-dessus. (1)

Un représentant de ce service est invité à participer, à titre consultatif, aux réunions de la commission.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 9 Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement pour une durée indéterminée est conclu à l'essai.

La période d'essai est fixée à :
- 1 mois pour le personnel se situant sur les paliers de 1 à 4 ;
- 2 mois pour le personnel non cadres et techniciens se situant sur les paliers 5 et plus ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une seule fois.

Article 10 Primes

1. Prime d'ancienneté

Les salariés ont droit à une prime d'ancienneté payable une fois par mois.

Le montant de la prime est égal à :
- 1 % après 2 ans ;
- 2 % après 3 ans ;
- 3 % après 4 ans ;
- 4 % après 5 ans ;
- 5 % après 6 ans ;
- 6 % après 7 ans ;
- 7 % après 8 ans ;
- 8 % après 9 ans.

Elle est versée au salarié à compter de son 25e mois de présence, continue ou discontinue, dans la CUMA.

Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération correspondant aux heures effectuées.

Elle s'applique également à la prime annuelle visée au paragraphe 2 ci-dessous.

Il y a maintien des acquis pour les salariés des CUMA ayant obtenu une prime d'ancienneté au-dessus de 8 % dans le cadre de la mise en place de la convention collective des salariés et CUMA des régions Bretagne et Pays de la Loire du 19 novembre 2001 (IDCC n° 8535).

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieur à 3 mois, les droits à progression de l'ancienneté sont suspendus.

2. Prime annuelle

Tous les salariés, y compris les salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ont droit à une prime annuelle s'il justifie d'au moins 8 mois de présence ininterrompue dans la CUMA. Pour 12 mois de présence, le montant de la prime annuelle est égal à 151,67 fois le salaire horaire. Il est calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel et ceux dont le temps de présence est compris entre 8 et 12 mois.

Pour les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif d'une durée supérieur à 3 mois, les droits à la prime annuelle sont suspendus.

Pour les CDI, cette prime est payable en une ou plusieurs fois au cours de la période unique de référence, selon le choix de chaque employeur.

Pour les CDD, dont la durée se situe entre 8 et 12 mois, elle est versée en fin de contrat. Si la durée est supérieure à 12 mois, elle est versée en fin du 12e mois de présence et le reliquat en fin de contrat.

Dans les cas de rupture d'un contrat de travail conclu depuis au moins 8 mois, à l'exception du licenciement pour faute, la prime annuelle doit être versée au salarié. Elle est alors calculée au prorata du temps de présence.

Article 11 Indemnités de déplacements

Frais de transport

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels ont droit à une indemnité kilométrique calculée à partir du lieu habituel de travail fixé par le contrat de travail.

L'indemnité correspond à la première tranche du barème fiscal : puissance fiscale de 3 CV et moins et kilométrage parcouru jusqu'à 5 000 kms.

Article 12 Travail de nuit exceptionnel

En application de l'article 8.2 les modalités de recours du travail de nuit sont les suivantes :
- le recours au travail de nuit est une nécessité dans les CUMA en raison de la nature de ses activités qui sont sous la contrainte de facteurs naturels, environnementaux, météorologiques et réglementaires non maîtrisables et non décalables dans le temps. Il s'agit notamment du respect des règles environnementales, des calendriers d'épandages, du respect des rythmes biologiques des animaux et des plantes, des exigences de préservation des récoltes ;
- au regard des contraintes de activités des CUMA, la période de travail de nuit est définie de 22 heures à 7 heures ;
- afin d'améliorer les conditions de travail, l'employeur ayant mis en place le travail de nuit exceptionnel devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour limiter le nombre d'heures ainsi réalisées à 200 heures par salarié et devra recueillir l'accord du salarié pour lui faire faire plus de 200 heures sur l'année ;
- par ailleurs, en cas de modification de sa situation familiale, le salarié exerçant une activité concernée par le travail effectué exceptionnellement la nuit pourra demander à ne plus être affecté à cette activité. L'employeur devra apporter une réponse à cette demande dans le mois qui suit sa réception et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour trouver des solutions.
Dans la mesure du possible, l'employeur devra tenir compte des contraintes de garde d'enfant pour l'organisation du travail effectué exceptionnellement la nuit.
Dans ce cadre un suivi sera effectué sur le respect de l'égalité hommes femmes ;
- un temps de pause pourra être pris à partir de 4 heures consécutives de travail la nuit.

Les autres dispositions concernant le travail de nuit sont précisées à l'article 8.2 de la convention nationale production agricole CUMA.

Article 13 Annualisation du temps de travail

1. Salariés concernés par l'annualisation

Le présent accord définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation. Celle-ci s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou partiel en CDI.

Le principe de l'annualisation peut être adopté pour des CDD dès lors que le contrat de travail le prévoit expressément, et qu'il a une durée d'au moins 8 mois.

1.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

L'annualisation s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou à temps partiel. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel de travail et fait l'objet d'un lissage sur la base de l'horaire contractuel (151,67 heures pour un temps plein).

1.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de compensation, afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures. La durée moyenne se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat (ou sur la période de référence pour les contrats supérieurs à un an).

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (contrats saisonniers et contrats pour remplacement de salarié absent), la fin de la période de modulation correspond strictement à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

En fin de période d'annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur établit le bilan de l'annualisation.

2. Heures excédentaires

Sous réserve des durées du travail maximales, des heures excédentaires peuvent être effectuées dans des limites annuelles majorées selon le barème suivant :

2.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Majoration	Heures excédentaires
25 %	50
50 %	50
Maximum annuel	100

Les heures entre 1 607 et 1 657 peuvent être reportées sur l'année suivante, majorées de 25 % (soit 62,50 heures pour 50 heures).

Pour les salariés annualisés qui ne sont pas présents pendant la totalité de la période unique de référence, les contingents ci-dessus s'appliquent au prorata de leur temps de présence dans la période unique de référence.

2.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

S'il apparaît que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, ces heures constituent des heures excédentaires et sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, au taux majoré de 25 %.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié.

Il devra alors restituer la rémunération perçue pour les heures non effectuées. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

3. Heures supplémentaires

3.1. Pour les CDI et CDD de plus de 8 mois (annualisation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Les heures effectuées au-delà de 48 heures hebdomadaires sont payées majorées le mois de leur réalisation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalente à un pourcentage du taux horaire, selon le barème suivant :

> 48 h à 56 h	> 56 h
25 %	50 %

3.2. Pour les CDD de moins de 8 mois (modulation)

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'au cours d'une semaine donnée, le salarié a effectué des heures au-delà de 35 heures, celles-ci sont enregistrées dans son compte individuel de compensation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalant à un pourcentage du taux horaire, versé avec le salaire du mois où elles ont été effectuées, selon le barème suivant :

> 35 h à 43 h	> 43 h
25 %	50 %

Article 14 Incidence des arrêts de travail dans le cadre de l'annualisation

Les périodes d'absence visées ci-dessous entrent dans le compteur des heures travaillées pour calculer le seuil de déclenchement des heures excédentaires au-delà de 1 607 heures, en fin de période d'annualisation :
- absences liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- absences liées aux maladies ou accidents de la vie privée ;
- absences liées aux formations autres que celles du plan de formation de l'entreprise ;
- absences liées aux congés pour événements familiaux.

Les heures correspondant à ces absences sont à mettre dans le compteur des heures effectives à raison de 7 heures par jour ouvré. Elles ne pourront en aucun cas déclencher le paiement de majoration d'heures excédentaires lorsque le plafond de 1 707 heures est atteint, mais devront être rémunérées au taux normal.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée sont assimilées à des

périodes de travail effectif dans la limite d'une durée maximum de trois mois consécutifs par année de référence.

Article 15 Travail du dimanche et des jours fériés. 1er-Mai

Les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés s'ajoutent aux heures effectuées pendant la semaine pour déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à un supplément de salaire de 50 % appliqué au tarif des heures normales qui s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires selon l'exemple suivant :

Méthode de calcul. Exemple :

Une semaine de 56 heures effectives dont 7 h le dimanche/salaire horaire brut : 12 €

Le salaire se décompose ainsi :
- pour les 48 premières heures
(salaire mensualisé base 35 heures : 151,67 h x 12 € = 1 820,04 € ;
- rémunération des heures de dimanche : 7 h x 12 € x 50 % = 42,00 € ;
- rémunération des heures supplémentaires : 8 h x 12 € x 125 % =120,00 € ;
- salaire brut 1 982,04 €.

Par accord entre les parties, la majoration de 50 % peut être remplacée par un repos égal à 30 minutes par heure travaillée.

Article 16 Astreintes

1. Définition

Une période d'astreinte s'entend comme une période d'un ou plusieurs jours consécutifs pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la CUMA.

2. Conditions de mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit en concertation avec le salarié à 3 jours francs.

Dans la mesure du possible et des compétences développées au sein d'une équipe de plusieurs salariés, les astreintes seront placées de manière équitable sur l'ensemble du personnel.

Le nombre d'astreintes ne pourra excéder 6 périodes par an qui ne doivent pas englober 2 week-ends consécutifs.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant les astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que les indemnisations correspondantes. Ce document est conservé pendant un an et tenu à la disposition de l'Inspection du travail.

La période d'astreinte est intégrée dans le décompte du temps de repos journalier et de repos hebdomadaire. Après toute intervention, il conviendra de respecter les durées de repos quotidien (11 heures par période de 24 heures) ou hebdomadaires (24 + 11 = 35 heures).

Les périodes d'astreinte (hors temps d'intervention) ne constituent pas du travail effectif et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

3. Indemnisations

Chaque jour d'astreinte ouvre droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à :
- une fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte en semaine ;
- 2 fois la valeur du smic horaire par journée d'astreinte un dimanche ou un jour férié.

La durée d'intervention répond aux mêmes conditions de rémunération que celles définies dans l'accord.

Toute période d'astreinte commencée est indemnisée intégralement.

4. Décompte du temps de travail réalisé

La durée d'intervention est considérée comme du travail effectif.

En cas d'intervention inférieure à une heure, une heure entière sera comptabilisée en temps de travail effectif. Le temps de trajet à effectuer pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir est considéré comme du travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 17 Congés spéciaux

1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés, sur justificatif, aux salariés temps plein dans les circonstances suivantes :
- mariage ou pacs de l'intéressé (e) : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- assistance au mariage d'un enfant : 1 jour ;
- assistance aux obsèques d'un enfant : 7 jours ;
- assistance aux obsèques du conjoint ou concubin, ou partenaire (PACS) : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du père, de la mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ;
- assistance aux obsèques d'un ascendant autre que le père ou la mère : 2 jours ;
- assistance aux obsèques du frère, de la sœur : 3 jours ;
- assistance aux obsèques du beau-frère, de la belle-sœur ou du petit enfant : 2 jours ;
- annonce survenue handicap chez enfant : 2 jours.

Les congés légaux pour évènements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a pu lieu d'être.

2. Congés pour enfant malade

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé dans la limite de trois jours par an.

Cette durée est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. En cas d'hospitalisation continue de l'enfant, la durée de l'autorisation d'absence est portée à six jours.

Le premier jour d'absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1, D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Article 18 Cessation du contrat de travail

Autorisation d'absence pour recherche d'emploi :

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit à une autorisation d'absence pour recherche d'emploi rémunérée au moins égale à 7 heures par mois de préavis.

Article 19 Accords et accords collectifs antérieurs

Sous réserve des dispositions concernant les avantages acquis, le présent accord se substitue à tous accords collectifs antérieurement applicables aux salariés des CUMA.

Article 20 Dépôt

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la DREETS de Bretagne.

La partie la plus diligente en remettra un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Un exemplaire sera remis à chacune des parties signataires.

Article 21 Extension

Les parties signataires du présent accord demandent que ses dispositions fassent l'objet d'une procédure d'extension à tous les employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Frais de santé des non-cadres, Bretagne et Pays de la Loire (accord du 15 juillet 2009)

Accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé des salariés agricoles non cadres (Pays de la Loire et ouest de la France)

15 juillet 2009, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2010 Légifrance PDF officiel du BO n°2010-2

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et au vu des régimes de prévoyance existant dans le champ d'application du présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'instaurer des garanties de complémentaire santé dans les conditions qui suivent.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés travaillant dans :
- les exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, de maraîchage ou cultures légumières, d'horticulture et les pépinières des départements de Maine-et-Loire, Mayenne et Sarthe ;
- les exploitations et établissements d'arboriculture des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine, Morbihan et Deux-Sèvres (ressortissant à la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France) ;
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan ;
- les entreprises de travaux agricoles et forestiers des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

En cas de doute sur la délimitation de ce champ d'application, on retiendra :
- pour déterminer le champ d'application professionnel, l'activité principale de l'exploitation ou l'entreprise ;
- pour déterminer ensuite le champ d'application territorial, le département du siège de l'établissement, représenté par des bâtiments d'exploitation, même si l'activité est exercée dans un département limitrophe.

Article 2 Entrée en vigueur

1. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt 1er janvier 2010.

2. Application volontaire de l'accord au 1er janvier 2010

Dans l'hypothèse où la publication de son arrêté d'extension ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2010, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2010.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions du présent accord à la date du 1er janvier 2010, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2010, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus-cité puis du présent accord.

3. Application volontaire de l'avenant n° 4 à l'accord au 1er janvier 2016

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 4 du 16 octobre 2015 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2016, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2016.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas

adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du dit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord à la date du 1er janvier 2016, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2016, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus-cité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 4.

4. Application volontaire au 1er janvier 2019 de l'avenant n° 5 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 5 du 19 septembre 2018 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2019, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2019.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord à la date du 1er janvier 2019, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2019, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 suscité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 5.

5. Application volontaire au 1er janvier 2020 de l'avenant n° 6 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 6 du 7 novembre 2019 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2020, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2020.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 6 à l'accord à la date du 1er janvier 2020, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2020, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus-cité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 6.

6. Application volontaire au 1er janvier 2024 de l'avenant n° 7 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 7 du 23 novembre 2023 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2024, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2024.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord à la date du 1er janvier 2024, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2024, plutôt que de relever successivement des termes de l'accord dans sa version antérieure à cet avenant, puis de ceux de l'accord tel qu'il est modifié par son avenant n° 7.

Article 3 Salariés bénéficiaires

1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord 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.

Sont donc exclus :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres visés par les conventions collectives nationales production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, conformément aux décisions prises, respectivement les 30 mars 2022 et 22 février 2023, par la commission paritaire rattachée à l'APEC instituée par ledit accord national interprofessionnel, en ce qu'ils relèvent en conséquence de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

2. Cas de dispense

Par exception aux dispositions du paragraphe 1 du présent article et par application des règles relatives à la

réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 6, notamment les articles R. 242-1-6 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C (couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture (art. R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (art. R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants (art. D. 911-2 du code de la sécurité sociale) :
a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
b) Dispositif de garanties prévu 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 ou 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.
c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.
d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale.
e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée du contrat de travail est inférieure à 3 mois et qui justifient avoir souscrit à une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (art. D. 911-6 du code de la sécurité sociale).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

3. Portabilité

Les salariés bénéficiaires et n'ayant pas usé de la faculté de dispense disposent également du droit accordé par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage aux conditions définies par ce texte.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations-chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 4 Garantie assurance complémentaire frais de santé

1. Garanties solidaires et responsables

Le salarié visé à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé à l'accord en annexe I.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :
- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits “ solidaires ” et “ responsables ”, notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :
- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées auxdits articles.

2. Portabilité loi Evin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite loi Evin, et sous condition d'avoir bénéficié des garanties frais de santé du présent accord, l'organisme assureur engagé envers l'employeur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :
- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'une pension de retraite sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'art. 9 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 7 Antériorité des accords d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une assurance complémentaire frais de santé obligatoire au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties.

Article 8 Financement

1. Cas général

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par l'article 4 du présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :
- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit.

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice des garanties.

Article 9 Solidarité

1. 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, notamment celles définies au paragraphe 2 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.
Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié pour son compte propre ou celui de ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

2. Prévention et action sociale:

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :
- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux paragraphes 3 et 4.

3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :
- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

4. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Article 10 Garanties facultatives

Les organisations liées par le présent accord collectif, ayant entièrement satisfait à toutes les dispositions du I A de l'article 1er de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi en application des articles précédents, proposent dès lors, et hors ce cadre légal-ci, aux salariés ressortissant de l'accord de bénéficier, à titre purement facultatif, d'une extension de leur couverture frais de santé à leurs ayants droit ou de souscrire, pour eux-mêmes ou leurs ayants droit, des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4. La même faculté est proposée aux salariés qui ne sont pas visés par l'article 3, paragraphe 1, ou aux anciens salariés.

De telles extensions et options relevant alors de la seule décision du salarié, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise.

Les deux options ainsi proposées figurent respectivement dans les annexes III et IV au présent accord.

Article 11 Suivi et révision

Les organisations liées par le présent accord en assurent le suivi en commission paritaire réunie comme en matière de révision à l'exception de la forme recommandée avec avis de réception de la demande de réunion.

La demande en révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et d'employeurs se réuniront dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 12 Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 13 Dépôt et extension

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

Annexes

Annexe 1 (1)
Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)

Régime complémentaire obligatoire

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 246 à 249**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ANNEXE II
Organisations ayant donné mandat

Mandat donné à la FRSEA :
- Maine-et-Loire :
-, la fédération viticole de l'Anjou ;
-, l'union horticole de l'Anjou ;
- Mayenne : le syndicat des horticulteurs, pépiniéristes et maraîchers de la Mayenne ;
- Sarthe : l'union syndicale des horticulteurs et pépiniéristes de la Sarthe
- Ouest : la fédération régionale des producteurs de fruits.

Mandat donné à l'union des CUMA des Pays de la Loire :
- Mayenne : la fédération départementale des CUMA de Mayenne ;
- Côtes-d'Armor : la fédération départementale des CUMA des Côtes-d'Armor ;
- Finistère : la fédération départementale des CUMA du Finistère ;
- Ille-et-Vilaine : la fédération départementale des CUMA d'Ille-et-Vilaine ;
- Morbihan : la fédération départementale des CUMA du Morbihan.

Annexe 3 (1)
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 250 à 253**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Annexe 4 (1)
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 254 à 257**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 2 du 11 juillet 2013 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

11 juillet 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2014 Légifrance PDF officiel du BO n°2013-48

Article 1er Modification de l'accord du 15 juillet 2009

Le premier paragraphe de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est rédigé comme suit :

« 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :
- leur embauche intervient dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins 6 mois. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2014.

Article 3 Dépôt et extension

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

Avenant n° 3 du 29 janvier 2014

29 janvier 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2014 Légifrance PDF officiel du BO n°2014-26

Article 1er Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

I., Le paragraphe 2 de l'article 3 relatif aux salariés bénéficiaires est ainsi rédigé :

« 2. Tolérances

Les caractères collectif et obligatoire du présent régime ne font pas obstacle, en l'état, ce jour, des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et de l'accord national du 10 juin 2008, à la faculté du salarié, placé dans l'une des situations suivantes, d'être à son choix dispensé d'adhésion.

Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayants droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

La demande de ne pas cotiser doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté prévue au paragraphe 1 du présent article.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent choisir de ne pas cotiser.
Les dispositions relatives aux salariés à temps très partiel s'appliquent également aux apprentis.

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire frais de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples). Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Il est entendu que dans le cas où tous les employeurs du salarié relèvent du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès des organismes concernés. Cet employeur est celui chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Les salariés bénéficiaires des dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale relatives à la protection sociale complémentaire en matière de santé (dite CMU-C) ainsi que ceux bénéficiant d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (art. L. 863-1 du code de la sécurité sociale) peuvent être dispensés d'affiliation jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture dont il bénéficie à ce titre.

Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis et indépendamment de leur rémunération dans ce cas, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ont aussi la faculté de demander à être exclus.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté. »

II., Il est ajouté à l'article 3 un paragraphe 3 ainsi rédigé :

« 3. Portabilité

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

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 2 Modification de l'article 4 de l'accord du 15 juillet 2009

La première phrase de l'article 4 relatif à la garantie est ainsi rédigée :

« Le salarié justifiant de l'ancienneté prévue à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. »

Article 3 Modification de l'article 9 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 9 relatif aux suspensions de contrat est ainsi rédigé :

« 1. Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et inter-venant après la date d'affiliation au régime, les garanties de complémentaire frais de santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

2. Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties de complémentaire frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci. »

Article 4 Modification de l'annexe I à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe I est ainsi rédigée :

« Annexe I

Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)

Régime complémentaire obligatoire

Descriptif des actes Régime général	**Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)**	**Remboursement complémentaire**		**Remboursement total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)**
Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	-	100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier (ière) s, kinésithérapeutes …	60 %	40 %	-	100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 %	35 %	-	100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	-	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	-	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	-	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	-	100 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %	-	100 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	-	100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	-	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	-	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	-	-	5,25 % du PMSS par an (soit 164,27 €)	5,25 % du PMSS par an (soit 164,27 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	-	100 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	-	100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	-	100 %
Forfait journalier hospitalier	-	-	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	-	-	35 € par jour	35 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	-	-	20 € par jour	20 € par jour

Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :				
- services de cure médicale - ateliers thérapeutiques - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel				
- centres de rééducation professionnelle - services de long séjour et établissements pour personnes âgées				
Maternité				
Frais de maternité (2)	-	-	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)
Optique				
Montures, verres, lentilles acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 355 %	455 %
Forfait supplémentaire			7 % du PMSS par an (soit 219,03 €)	7 % du PMSS par an (soit 219,03 €)
Lentilles de contact refusées			3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	-	100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 110 %	210 %
Forfait supplémentaire	-	-	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	-	100 %
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture (4) (5)	-	-	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (3)	-	-	40 € par an	40 € par an
Vaccin antigrippal (3)	-	-	Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) (3)	-	-	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %	-	100 %

(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.
(2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière.
(3) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(4) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(5) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs. 25 € maximum par séance.
(*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).

Article 5 Modification de l'annexe IV à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe IV est ainsi rédigée :

« Annexe IV Nature des garanties correspondant à l'option régime complémentaire obligatoire, plus option 1

Descriptif des actes Régime général	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	-	100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier (ière) s, kinésithérapeutes …	60 %	40 %	-	100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 %	35 %	-	100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	-	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	-	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	-	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	-	100 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %	-	100 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	-	100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	-	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	-	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	-	-	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	-	100 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	-	100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	-	100 %
Forfait journalier hospitalier	-	-	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	-	-	40 € par jour	40 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	-	-	35 € par jour	35 € par jour

Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - services de cure médicale - ateliers thérapeutiques - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel - centres de rééducation professionnelle - services de long séjour et établissements pour personnes âgées				
Maternité				
Frais de maternité (2)	-	-	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)
Optique				
Montures, verres, lentilles acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 355 %	455 %
Forfait supplémentaire			10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)
Lentilles de contact refusées			3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	-	100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 110 %	210 %
Forfait supplémentaire	-	-	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture (3) (4)	-	-	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (5)	-	-	40 € par an	40 € par an
Vaccin antigrippal (5)	-	-	Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) (5)	-	-	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %		100 %
(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires. (2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière. (3) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (4) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs 25 € maximum par séance. (5) Non pris en charge par le régime obligatoire. (sur présentation de l'original de la facture). (*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).				

Article 6 Modification de l'annexe V à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe V est ainsi rédigée :

« Annexe V

Nature des garanties correspondant à l'option régime complémentaire obligatoire + option 2

Descriptif des actes Régime général	**Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)**	**Remboursement complémentaire**		**Remboursement total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)**
Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Auxiliaires médicaux : infirmier (ière) s, kinésithérapeutes …	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 %	35 %	-	100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	-	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	-	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	-	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	-	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	-	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	-	-	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	-	100 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	-	100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers …	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	-	100 %
Forfait journalier hospitalier	-	-	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	-	-	60 € par jour	60 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	-	-	50 € par jour	50 € par jour

Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - services de cure médicale - ateliers thérapeutiques - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel - centres de rééducation professionnelle - services de long séjour et établissements pour personnes âgées				
Maternité				
Frais de maternité (2)	-	-	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)
Optique				
Montures, verres, lentilles acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 355 %	455 %
Lentilles de contact refusées			3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Forfait supplémentaire (3) :				
- montures, verres unifocaux, lentilles acceptés par le régime obligatoire			11 % du PMSS par an (soit 344,19 €)	11 % du PMSS par an (soit 344,19 €)
- montures, verres multifocaux	-	-	16 % du PMSS par an (soit 500,64 €)	16 % du PMSS par an (soit 500,64 €)
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	-	100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 110 %	210 %
Forfait supplémentaire (4) (5) :				
- prothèses dents visibles (incisives, canines, prémolaires)	-	-	19,5 % du PMSS par an (soit 610,16 €)	19,5 % du PMSS par an (soit 610,16 €)
- prothèses dents non visibles (molaires) et prothèses mobiles	-	-	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture (6) (7)	-	-	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) (8)	-	-	40 € par an	40 € par an
Vaccin antigrippal (8)	-	-	Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) (8)	-	-	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %		100 %

(1) Hors parcours de soins coordonnés. Pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.
(2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière.
(3) Un seul forfait optique par an et par bénéficiaire.
(4) Un seul forfait par an et par bénéficiaire.
(5) Prise en charge après acceptation du devis par le dentiste-conseil.
(6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(7) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs. 25 € maximum par séance.
(8) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).

Article 7 Annexe VI à l'accord du 15 juillet 2009

Après l'annexe V, il est créé une annexe VI ainsi rédigée :

« Annexe VI Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, 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 8 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 9 Dépôt et extension

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

Avenant n° 4 du 16 octobre 2015 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé (Pays de la Loire et ouest de la France)

16 octobre 2015, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2016 Légifrance PDF officiel du BO n°2016-43

Préambule

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 4 du 15 septembre 2015, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 15 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 15 juillet 2009.

Article 1er Modification de l'article 2 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit.

1° L'intitulé du paragraphe 2 devient le suivant : « Paragraphe 2., Application volontaire de l'accord au 1er janvier 2010 ».

2° Il est ajouté un paragraphe 3 rédigé ainsi : « paragraphe 3., Application volontaire de l'avenant n° 4 à l'accord au 1er janvier 2016.

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 4 du 16 octobre 2015 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2016, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2016.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du dit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord à la date du 1er janvier 2016, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2016, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus-cité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 4. »

Article 2 Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 3 est rédigé comme suit :

« Article 3
Salariés bénéficiaires

Paragraphe 1., Détermination des salariés bénéficiaires :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant au moins trois mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord. (1)

Sont donc exclus :
- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et 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 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 3 mois d'ancienneté.

En outre, les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de leur précédent emploi dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord, étaient bénéficiaires de l'assurance complémentaire frais de santé instituée par l'article 4, ce dont ils devront justifier auprès du nouvel employeur, jouissent d'un transfert de ce droit à l'assurance complémentaire frais de santé, opposable à ce nouvel employeur, dès lors que les deux circonstances suivantes sont réunies :
- leur embauche intervient dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail ;
- leur recrutement est effectué pour une durée d'au moins trois mois.

Paragraphe 2., Cas de dispense :

Par exception aux dispositions du paragraphe 1 du présent article et par application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 4, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de

personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
-, dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
-, régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
-, régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
-, 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 ;
-, contrats d'assurance de groupe dits “ Madelin ” ;
-, régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
-, caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Paragraphe 3., Portabilité :

Les salariés bénéficiaires et n'ayant pas usé de la faculté de dispense disposent également du droit accordé par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage aux conditions définies par ce texte.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7 et L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 novembre 2016 - art. 1)

Article 3 Modification de l'article 4 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 4 est rédigé comme suit :

« Article 4
Garantie assurance complémentaire frais de santé

Paragraphe 1., Garanties solidaires et responsables :

Le salarié visé à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé à l'accord en annexe I.

Toutes les garanties frais de santé du présent accord sont exprimées :
- en % de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale dont relève le salarié visé à l'article 3 du présent accord ou du ticket modérateur (TM) ;
- en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le cumul des prestations versées aux bénéficiaires du présent dispositif (régime général de la sécurité sociale et garanties complémentaires) ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés par ces derniers.

Ces garanties sont conformes aux exigences des contrats dits “ solidaires ” et “ responsables ”, notamment celles posées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale et de la circulaire d'application du 30 janvier 2015.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :
- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées auxdits articles.

Paragraphe 2., Portabilité loi Evin :

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite loi Evin, et sous condition d'avoir bénéficié des garanties frais de santé du présent accord, l'organisme assureur engagé envers l'employeur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :
- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'une pension de retraite sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'art. 9 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations. »

Article 4 Modification 7 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 7 est rédigé comme suit :

« Article 7
Antériorité des accords d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une assurance complémentaire frais de santé obligatoire au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties. »

Article 5 Modification de l'article 8 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 8 est rédigé comme suit :

« Article 8
Financement

Paragraphe 1., Cas général :

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties de complémentaire frais de santé définies par l'article 4 du présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :
- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Paragraphe 2., Salarié à employeurs multiples :

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit.

Pour les garanties collectives complémentaires frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice des garanties. »

Article 6 Modification de l'article 9 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 9 est rédigé comme suit :

« Article 9
Solidarité

Paragraphe 1., 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, notamment celles définies au paragraphe 2 ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application du présent accord sera affectée au financement de ces mesures.
Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié pour son compte propre ou celui de ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Paragraphe 2., Prévention et action sociale :

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :
- une action collective de prévention sur les troubles musculosquelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/ retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou

sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini aux paragraphes 3 et 4.

Paragraphe 3., Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisées :

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :
- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

Paragraphe 4., Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisées :

L'adhésion des salariés à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. »

Article 7 Modification de l'article 10 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 10 de l'accord du 15 juillet 2009 est rédigé comme suit :

« Article 10
Garanties facultatives

Les organisations liées par le présent accord collectif, ayant entièrement satisfait à toutes les dispositions du I A de l'article 1er de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi en application des articles précédents, proposent dès lors, et hors ce cadre légal-ci, aux salariés ressortissant de l'accord de bénéficier, à titre purement facultatif, d'une extension de leur couverture frais de santé à leurs ayants droit ou de souscrire, pour eux-mêmes ou leurs ayants droit, des garanties facultatives optionnelles en complément de celles prévues à l'article 4. La même faculté est proposée aux salariés qui ne sont pas visés par l'article 3, paragraphe 1, ou aux anciens salariés.

De telles extensions et options relevant alors de la seule décision du salarié, il devra en assurer la totalité du financement, l'employeur n'y contribue en rien et le paiement de la cotisation correspondante ne sera en aucune manière l'affaire de l'entreprise.

Les deux options ainsi proposées figurent respectivement dans les annexes III et IV au présent accord. »

Article 8 Modification de l'article 11 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 11 de l'accord du 15 juillet 2009 est rédigé comme suit :

« Article 11
Suivi et révision

Les organisations liées par le présent accord en assurent le suivi en commission paritaire réunie comme en matière de

révision à l'exception de la forme recommandée avec avis de réception de la demande de réunion.

La demande en révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et d'employeurs se réuniront dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. »

Article 9 Dispositions abrogées

Sont abrogés les articles 5 et 6 de l'accord du 15 juillet 2009 ainsi que ses annexes 5 et 6.

Article 10 Modification de l'annexe I à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe I est rédigée comme suit.

« Annexe I
Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)
Régime complémentaire obligatoire

Nature des risques	**Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)**	**Remboursement complémentaire**		**Remboursement total, base conventionnelle**
Au titre du ticket modérateur	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %	-	100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %	-	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	25 € par 3 séances par an	25 € par 3 séances par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire	-	-	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)			40 € par an	40 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %	-	100 % BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %	--	100 % BR

Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	-	Frais réels	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	25 € par an	25 € par an
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	-	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	35 € par jour	35 € par jour
Maternité	-	-	35 € par jour	35 € par jour
Psychiatrie	-	-	35 € par jour	35 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour	15 € par jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	20 € par jour	20 € par jour
Maternité (3)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	35 %	-	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	35 % à 30 %	-	100 % BR
Dentaire				
Soins dentaires	70 %	30 %		100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %		100 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	30 %	110 % BR + 10,5 % PMSS par an et par bénéficiaire	210 % BR + 10,5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	30 % à 0 %	25 %	125 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les 2 ans	
Monture seule	60 %	40 %	355 % BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS

1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		7 % PMSS	60 % BR + 7 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	40 %	3,2 % PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR + 3,2 % PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	5,25 % du PMSS par an	100 % BR + 5,25 % du PMSS par an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40 %		100 % BR
Gros appareillage	100 %	0 %		100 % BR
Fournitures médicales et pansements	60 %	40 %		100 % BR
Assistance				Oui

BR : base de remboursement.
TM : ticket modérateur.
CAS : convention d'accès aux soins.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
FR : frais réels.
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(3) Dans la limite des frais réellement engagés.
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.
(5) Y compris forfait monture.

Article 11 Modification de l'annexe III à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe III à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« Annexe III
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total, base + option 1
Au titre du ticket modérateur	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) (1)	70 %	30 %	-	100 % BR
Sages-femmes	70 %	30 %	-	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %	-	100 % BR

Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %	-	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	25 € par 3 séances par an	25 € par 3 séances par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire	-	-	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)			40 € par an	40 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %	-	100 % BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %	-	100 % BR
Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	-	Frais réels	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	25 € par an	25 € par an
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	-	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	-	100 % FR	100 % FR
Chambre				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	40 € par jour	40 € par jour
Maternité	-	-	40 € par jour	40 € par jour
Psychiatrie			40 € par jour	40 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour	15 € par jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	35 € par jour	35 € par jour
Maternité (3)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	35 %	-	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	35 % à 30 %	-	100 % BR
Dentaire				
Soins dentaires	70 %	30 %		100 % BR

Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %		100 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	30 %	110 % BR + 14 % PMSS par an et par bénéficiaire	210 % BR + 14 % PMSS par an et par bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	30 % à 0 %	100 %	200 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les 2 ans	
Monture seule	60 %	40 %	355 % BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		10,5 % PMSS	60 % BR + 10,5 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	40 %	5 % PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR + 5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	10,5 % du PMSS par an	100 % BR + 10,5 % du PMSS par an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40 %		100 % BR
Gros appareillage	100 %	0 %		100 % BR
Fournitures médicales et pansements	60 %	40 %		100 % BR
Assistance				Oui

BR : base de remboursement.
TM : ticket modérateur.
CAS : convention d'accès aux soins.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
FR : frais réels.
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(3) Dans la limite des frais réellement engagés.
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.
(5) Y compris forfait monture.

Article 12 Modification de l'annexe IV à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe IV à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« Annexe IV
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

Nature des risques	Remboursement régime obligatoire (à titre indicatif)	Remboursement complémentaire		Remboursement total Base + option 2
Au titre du ticket modérateur	**Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de**			
Frais médicaux				
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	30 % BR (non CAS) 50 % BR (CAS)	130 % BR (non CAS) 150 % BR (CAS)
Actes techniques et dépassement d'honoraires (1)	70 %	30 %	30 % BR (non CAS) 50 % BR (CAS)	130 % BR (non CAS) 150 % BR (CAS)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) (1)	70 %	30 %	30 % BR (non CAS) 50 % BR (CAS)	130 % BR (non CAS) 150 % BR (CAS)
Sages-femmes	70 %	30 %	50 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	40 %	50 % BR	150 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	40 % ou 0 %	50 % BR	150 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	25 € par 3 séances par an	25 € par 3 séances par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire	-	-	0 € à 150 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)			40 € par an	40 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	65 % à 30 %	-	100 % BR
Pharmacie				
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	35 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	70 %	-	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	85 %	-	100 % BR
Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	-	Frais réels	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	25 € par an	25 € par an
Hospitalisation (conventionné ou non)				
Frais de séjour	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	80 % à 100 %	20 % à 0 %	-	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (non CAS) (1) 155 % BR (CAS)	100 % BR (non CAS) (1) 250 % BR (CAS)

Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	-	100 % FR	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière				
Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	60 € par jour	60 € par jour
Maternité	-	-	60 € par jour	60 € par jour
Psychiatrie	-	-	60 € par jour	60 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € par jour	15 € par jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	50 € par jour	50 € par jour
Maternité (3)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	35 %	-	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	35 % à 30 %	-	100 % BR
Dentaire				
Soins Dentaires	70 %	30 %		100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %	125 % BR	225 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	30 %	25 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	30 %	110 % BR + 14 % PMSS par an et par bénéficiaire	210 % BR + 14 % PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires sur dents visibles (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)				+ 5,5 % du PMSS par an
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	30 % à 0 %	100 %	300 % BR
Optique				
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)			Tous les 2 ans	
Monture seule	60 %	40 %	355 % BR	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %		11 % PMSS	60 % par 90 % BR + 11 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %		16 % PMSS	60 % par 90 % BR + 16 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %		16 % PMSS	60 % par 90 % BR + 16 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %		13,5 % PMSS	60 % par 90 % BR + 13,5 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		13,5 % PMSS	60 % par 90 % BR + 13,5 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %		16 % PMSS	60 % par 90 % BR + 16 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	40 %	7,5 % PMSS par an et par bénéficiaire	100 % BR + 7,5 % PMSS par an et par bénéficiaire
Prothèse hors dentaire				
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	40 %	14 % du PMSS par an	100 % BR + 14 % du PMSS par an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	40 %		100 % BR

Gros appareillage	100 %	0 %		100 % BR
Fournitures médicales et pansements	60 %	40 %		100 % BR
Assistance				Oui

BR : base de remboursement.
TM : ticket modérateur.
CAS : convention d'accès aux soins.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
FR : frais réels.
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(1) Médecin signataire ou non signataire d'une convention d'accès aux soins (CAS).
(3) Dans la limite des frais réellement engagés.
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.
(5) Y compris forfait monture.

Article 13 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Article 14 Dépôt et extension

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

Avenant n° 5 du 19 septembre 2018 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé (Pays de la Loire et ouest de la France)

19 septembre 2018, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2019 Légifrance PDF officiel du BO n°2019-4

Préambule

Ayant pris acte des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, modifié par son avenant n° 6 du 17 avril 2018, et au vu des accords existant dans le champ d'application de l'accord du 15 juillet 2009 afin de garantir les salariés contre les risques relevant du dispositif national de prévoyance, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont convenues d'adapter les garanties de complémentaire santé instaurées par ledit accord du 15 juillet 2009.

Article 1er Modification de l'article 2 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit.

Après le paragraphe 3, il est ajouté un paragraphe 4 rédigé ainsi :

« Paragraphe 4. Application volontaire au 1er janvier 2019 de l'avenant n° 5 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 5 du 19 septembre 2018 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2019, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2019.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord à la date du 1er

janvier 2019, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2019, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 suscité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 5. »

Article 2 Modification de l'annexe n° 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe n° 1 est rédigée comme suit.

« *Annexe n° 1* (1)
Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)
Régime complémentaire obligatoire

Nature des risques	**Remboursement régime de base**	**Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)**
MSA hors Alsace-Moselle	**Socle obligatoire conventionnel**	
Frais médicaux		
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR
Sages-femmes	70 %	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	30 €/ an/ bénéficiaire (dans la limite de 3 séances)
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)	-	40 €/ an
Diététicien	-	50 €/ an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	100 % BR
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	100 % BR

Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	25 €/ an
Hospitalisation (conventionné ou non)		
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	80 % à 100 %	255 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Autres praticiens (1)	80 % à 100 %	200 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	100 % FR
Chambre particulière	-	35 €/ jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	15 €/ jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	20 €/ jour
Maternité (3)	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	100 % BR
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	125 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	210 % BR + 10,5 % PMSS/ an/ bénéficiaire
Prothèses dentaires sur dents visibles (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	-	-
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	160 % BR
Optique		
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)		Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 7 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 11 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 11 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 8,5 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 8,5 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 11 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	100 % BR + 3,2 % PMSS/ an/ bénéficiaire

Prothèse hors dentaire		
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	100 % BR + 7 % PMSS/ an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	100 % BR
Gros appareillage	100 %	100 % BR
Fourniture médicale et pansements	60 %	100 % BR
Assistance		Oui

Légende :
BR : base de remboursement du régime base MSA ; TM : ticket modérateur ; PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR : frais réels.
(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les options pratiques tarifaires maîtrisées (OPTAM, OPTAM-CO).
OPTAM : option de pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM-CO : option de pratique tarifaire maîtrisée en chirurgie obstétrique.
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(3) Dans la limite des frais réellement engagés.
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.
(5) Y compris forfait monture.
(a) Verres simples classe : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
(b) Verres complexes classe : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
(c) Verres très complexes classe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.

(1) Les lignes 43 à 52 de l'annexe 1 sont étendues sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 14 mars 2019 - art. 1)

Article 3 Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe n° 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« *Annexe n° 3* (1)
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

nature des risques	**Remboursement régime de base**	**Remboursement garanties complémentaires santé (Incluant le remboursement du régime de base)**
MSA hors Alsace-Moselle	**Option 1**	
Frais médicaux		
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR

Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	100 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Autres praticiens (1)	70 %	100 % BR
Sages-femmes	70 %	100 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	100 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	100 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	30 €/ an/ bénéficiaire (dans la limite de 3 séances)
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)	-	40 €/ an
Diététicien	-	50 €/ an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	100 % BR
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	100 % BR
Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	25 €/ an
Hospitalisation (conventionné ou non)		
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	80 % à 100 %	255 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Autres praticiens (1)	80 % à 100 %	200 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	100 % FR
Chambre particulière	-	40 €/ jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	15 €/ jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	35 €/ jour
Maternité (3)	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	100 % BR
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	125 % BR

Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	230 % BR + 14 % PMSS/ an/ bénéficiaire
Prothèses dentaires sur dents visibles (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	-	-
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	200 % BR
Optique		
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)		Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 10,5 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 14 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 14 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 12 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 12 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 14 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	100 % BR + 5 % PMSS/ an/ bénéficiaire
Prothèse hors dentaire		
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	100 % BR + 12 % PMSS/ an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	100 % BR
Gros appareillage	100 %	100 % BR
Fourniture médicale et pansements	60 %	100 % BR
Assistance		Oui

Légende :
BR : base de remboursement du régime base MSA ; TM : ticket modérateur ; PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR : frais réels.
(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les options pratiques tarifaires maîtrisées (OPTAM, OPTAM-CO).
OPTAM : option de pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM-CO : option de pratique tarifaire maîtrisée en chirurgie obstétrique.
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(3) Dans la limite des frais réellement engagés.
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.
(5) Y compris forfait monture.
(a) Verres simples classe : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
(b) Verres complexes classe : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
(c) Verres très complexes classe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.

(1) Les lignes 43 à 52 de l'annexe 3 sont étendues sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 14 mars 2019 - art. 1)

Article 4 Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe n° 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« *Annexe n° 4* (1)
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

Nature des risques	**Remboursement régime de base**	**Remboursement garanties complémentaires santé (incluant le remboursement du régime de base)**
MSA Hors Alsace Moselle	**Option 2**	
Frais médicaux		
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	150 % BR
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes Autres praticiens (1)	70 %	130 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	150 % BR
Actes techniques et dépassement d'honoraires Autres praticiens (1)	70 %	130 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	70 %	150 % BR
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM …) Autres praticiens (1)	70 %	130 % BR
Sages-femmes	70 %	150 % BR
Auxiliaires médicaux	60 %	150 % BR
Analyses médicales	60 % ou 100 %	150 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	35 €/ an/ bénéficiaire (dans la limite de 3 séances)
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire	0 € à 150 €/ an/ bénéficiaire
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)	-	40 €/ an
Diététicien	-	50 €/ an
Actes de prévention (2)	35 % à 70 %	100 % BR
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu « majeur ou important »	65 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « modéré »	30 % BR	100 % BR
Médicaments à service médical rendu « faible »	15 % BR	100 % BR
Vaccin antigrippal (non pris en charge par le régime obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	-	Frais réels
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	25 €/ an
Hospitalisation (conventionné ou non)		
Frais de séjour	80 % à 100 %	100 % BR
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (1)	80 % à 100 %	350 % BR

Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique Autres praticiens (1)	80 % à 100 %	200 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient >= 60 ou d'un tarif >= 120 €)	-	100 % FR
Chambre particulière	-	60 €/ jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	15 €/ jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	50 €/ jour
Maternité (3)	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65 %	100 % BR
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % à 70 %	100 % BR
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	100 % BR
Inlays et onlays (acceptés par le régime de base)	70 %	225 % BR
Inlay cores (acceptés par le régime de base)	70 %	125 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70 %	250 % BR + 14 % PMSS/ an/ bénéficiaire
Prothèses dentaires sur dents visibles (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	-	+ 5,5 % du PMSS/ an/ bénéficiaire
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70 % à 100 %	300 % BR
Optique		
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (4)		Tous les 2 ans
Monture seule	60 %	455 % BR
2 verres simples classe (a) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 11 % du PMSS
2 verres complexes classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 16 % du PMSS
2 verres très complexes classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 16 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 13,5 % du PMSS
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 13,5 % du PMSS
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (5)	60 %	60 %/90 % BR + 16 % du PMSS
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % à 60 %	100 % BR + 7,5 % PMSS/ an/ bénéficiaire
Prothèse hors dentaire		
Prothèse auditive (hors entretien)	60 %	100 % BR + 15 % PMSS/ an
Autres prothèses et petit appareillage	60 %	100 % BR
Gros appareillage	100 %	100 % BR
Fourniture médicale et pansements	60 %	100 % BR
Assistance		Oui

Légende :
BR : base de remboursement du régime base MSA, TM : ticket modérateur ; PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR : frais réels.
(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les options pratiques tarifaires maîtrisées (OPTAM, OPTAM-CO).
OPTAM : option de pratique tarifaire maîtrisée ; OPTAM-CO : option de pratique tarifaire maîtrisée en chirurgie obstétrique.
(2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'art. R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
(3) Dans la limite des frais réellement engagés
(4) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.
(5) Y compris forfait monture.
(a) Verres simples classe : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre, 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre <= + 4,00 dioptries.
(b) Verres complexes classe : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de, 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs.
(c) Verres très complexes classe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de, 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de, 4,00 à + 4,00 dioptries.

(1) Les lignes 43 à 52 de l'annexe 4 sont étendues sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 14 mars 2019 - art. 1)

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Article 6 Dépôt et extension

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

Avenant n° 6 du 7 novembre 2019 à l'accord du 15 juillet 2009 (Pays de la Loire et ouest de la France)

7 novembre 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2020 Légifrance PDF officiel du BO n°2020-15

Préambule

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les Français disposant d'une complémentaire santé. La mise en place de cette réforme va se déployer par étapes, jusqu'au remboursement total en 2021. Pour l'audiologie, l'optique et le dentaire, il existera plusieurs catégories de remboursements, dont une prévoira des équipements « offre 100 % santé » intégralement remboursée (assurance maladie obligatoire + complémentaire santé).

Afin de se mettre en conformité avec cette loi et ses textes réglementaires, les partenaires sociaux sont convenus de faire évoluer à compter du 1er janvier 2020, les montants des prestations complémentaires santé concernées (l'audiologie, l'optique et le dentaire) du régime conventionnel obligatoire, définies à l'annexe de l'accord modifié du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des pays de la Loire et de l'ouest de la France.

En outre, pour faciliter la lecture des garanties santé par les salariés assurés, conformément à la logique de la loi, une nouvelle présentation modifie les tableaux des garanties du régime conventionnel obligatoire (ainsi que des options).

Article 1er Modification de l'article 2 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit :

Après le paragraphe 4, il est ajouté un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Paragraphe 5. Application volontaire au 1er janvier 2020 de l'avenant n° 6 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 6 du 7 novembre 2019 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2020, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2020.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 6 à l'accord à la date du 1er janvier 2020, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2020, plutôt que de relever successivement de l'accord national du 10 juin 2008 sus-cité et modifié, puis du présent accord collectif tel qu'il est modifié par son avenant n° 6. »

Article 2 Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 3 est rédigé comme suit :

« Article 3
Salariés bénéficiaires

Paragraphe 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971.

Sont donc exclus :
- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 en application des décisions prises en leur temps par l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Paragraphe 2. Cas de dispense

Par exception aux dispositions du paragraphe 1 du présent article et par application des règles relatives à la réglementation sociale et fiscale en son état au jour de l'avenant n° 6, notamment les articles R. 242-1-6 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère collectif et obligatoire de l'accord.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties (art. R. 242-1-6 et D. 911-4 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C (couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture (art. R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (art. R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale) ;
- les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre

d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants (art. D. 911-2 du code de la sécurité sociale) :
a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
b) Dispositif de garanties prévu 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 ou 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.
c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.
d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale.
e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée du contrat de travail est inférieure à 3 mois et qui justifient avoir souscrit à une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (art. D. 911-6 du code de la sécurité sociale).

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Paragraphe 3. Portabilité

Les salariés bénéficiaires et n'ayant pas usé de la faculté de dispense disposent également du droit accordé par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage aux conditions définies par ce texte.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations-chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 3 Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit :

« Annexe 1
Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)

Régime complémentaire obligatoire :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective, **pages 136 à 140**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200015 _ 0000 _ 0028. pdf/ BOCC

Article 4 Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« Annexe 3
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective, **pages 140 à 144**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200015 _ 0000 _ 0028. pdf/ BOCC

Article 5 Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« Annexe 4
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective, **pages 144 à 148**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200015 _ 0000 _ 0028. pdf/ BOCC

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Article 7 Dépôt et extension

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

Avenant n° 7 du 23 novembre 2023 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé (Pays de la Loire et ouest de la France)

23 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-42

Préambule

Les parties ont souhaité améliorer la garantie « Médecine douce » tant dans le régime complémentaire de base que dans les options et extensions.

Article 1er

Modification de l'article 2 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit :

Après le paragraphe 5, il est ajouté un paragraphe 6 ainsi rédigé :

« § 6. Application volontaire au 1er janvier 2024 de l'avenant n° 7 à l'accord

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 7 du 23 novembre 2023 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1er janvier 2024, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1er janvier 2024.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord à la date du 1er janvier 2024, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1er janvier 2024, plutôt que de relever successivement des termes de l'accord dans sa version antérieure à cet avenant, puis de ceux de l'accord tel qu'il est modifié par son avenant n° 7. »

Article 2 Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit :

« *Annexe 1 (1) (2)*
Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)

Régime complémentaire obligatoire :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 84 à 87**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240042 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) La note de bas de page n° 4 relative au tableau de garanties est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques selon lesquelles l'organisme assureur est librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 3 Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« *Annexe 3 (1) (2)*
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 88 à 91**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240042 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) La note de bas de page n° 4 relative au tableau de garanties est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques selon lesquelles l'organisme assureur est librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 4 Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

« *Annexe 4 (1) (2)*
Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 92 à 95**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240042 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) La note de bas de page n° 4 relative au tableau de garanties est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques selon lesquelles l'organisme assureur est librement choisi par l'employeur, quelle que soit sa forme juridique et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Article 6 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 : Notice d'information du régime de prévoyance de la convention collective des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne du 13 juin 1991
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition janvier 2017, version ancienne Ouvrir le document

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion employeur au régime de prévoyance des ETAR de Bretagne (version Groupama)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), en partenariat avec Groupama, prévoyance, édition mars 2018 Ouvrir le document

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion employeur au régime de prévoyance des ETAR de Bretagne (version Pacifica)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), en partenariat avec Pacifica, prévoyance, édition mars 2018 Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de l'accord régional du 20 mai 2005 des CUMA de Bretagne
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition septembre 2013 Ouvrir le document

Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) prévoyance de l'accord arboriculture de l'Ouest du 26 novembre 2002
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition avril 2021 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

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion au régime de prévoyance des ETAR et services avicoles de Bretagne (version Groupama, réf. 83116)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition juillet 2022 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

Plaquette : Harmonie Mutuelle : plaquette de l'accord de la production agricole des Pays de la Loire et de l'Ouest
Harmonie Mutuelle, frais de santé, édition 2023 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

Notice d'information : Notice d'information prévoyance des CUMA de Bretagne
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition septembre 2013 Ouvrir le document

Conditions générales : Annexe aux conditions générales prévoyance des ETAR de Bretagne
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), version Groupama, prévoyance, édition avril 2021 Ouvrir le document