CartoAgri, dossier départemental

Doubs (25)

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

Département	Doubs (25)
Textes territoriaux	16
Conventions concernées	Coopératives agricoles laitières, Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023), Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=25

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

Sommaire

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) 7 textes

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 5 textes

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

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023) 1 textes

Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023) 1 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

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

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

Préambule

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, impactant la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de part :
- sa couverture : moins de 5 000 salariés ;
- et son champ d'application : local (Ain, Doubs et Jura).

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

Ils ont ainsi adopté une motion le 15 octobre 2018 :
- identifiant la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières comme la branche ayant le champ le plus proche de leur convention collective ;
- et s'inscrivant dans un processus de rapprochement, tout en visant, le maintien des spécificités et d'un dialogue social en région.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1er Objet

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

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

concernant l'annexe spécifique aux coopératives fruitières.

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

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

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Article 1er Objet

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

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

Article 2 Champ d'application

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

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

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

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

Chapitre Ier Classifications des emplois

Article 3 Classifications des emplois

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

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

La classification des emplois est la suivante.

Article 3.1. Catégorie des ouvriers et employés

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

3.1.1. Chauffeur

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur livreur : coefficient 220

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

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

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

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

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250

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

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

3.1.2. Saleur-caviste

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :
- aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

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

3.1.3. Vendeur

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1er niveau : coefficient 200

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

Vendeur 2e niveau : coefficient 220

Outre les missions du vendeur 1er niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :
- la tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;
- la comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs ;
- l'affichage des prix conformément à la législation ;
- la livraison des marchandises.

Vendeur 3e niveau : coefficient 240.

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

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2e niveau, sa mission comprend notamment :
- l'organisation et l'animation de l'espace de vente ;
- l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région ;
- la gestion de l'unité commerciale ;
- la garantie de la qualité ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- la communication et l'accueil touristique.

3.1.4. Secrétaire-trésorier

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240

Ses missions sont les suivantes notamment :
- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;

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

3.1.5. Aide-fromager

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

Aide-fromager 1er niveau : coefficient : 200

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

Aide-fromager 2e niveau : coefficient : 220

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

Aide-fromager 3e niveau : coefficient : 240

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

3.1.6. Agent de propreté/entretien

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

Agent de propreté/entretien : coefficient 200

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

Article 3.2. Catégorie des techniciens et agents de maîtrise

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

3.2.1. Responsable de magasin

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260

Outre les missions de vendeur 3e niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :
- l'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin) ;
- la gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin) ;
- le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

3.2.2. Fromager en second

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280

Outre les missions de l'aide-fromager 2e niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :
- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail ;
- d'assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;

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

Fromager en second confirmé : coefficient 300

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

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

Article 3.3. Catégorie des cadres

3.3.1. Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380

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

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

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

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

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

Le cadre-fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :
- livre de fabrication ;
- comptabilité matière fromagerie ;
- établissement des rendements fromagers ;
- registre de vente au détail ;
- établissement mensuel des stocks.

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

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

3.3.2. Maître-fromager cadre-dirigeant

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

Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400

Les salariés ressortissants de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :
- ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre-fromager coefficient 380, le maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :
- il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.
- il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage ;
- il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel ;
- il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre ;
- il est habilité, en cas d'événement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire ;

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

Chapitre II Durée du travail

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

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

Article 4 Durées maximales et repos

Article 4.1. Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

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

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

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

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

Article 4.2. Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

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

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

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

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :
- respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 5 Travail à temps plein

Article 5.1. Activité régulière

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

Article 5.2. Aménagement du temps de travail

5.2.1. Cycle de 9 semaines au plus

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Annualisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3. Modulation

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

Article 5.3. Heures supplémentaires et contingent annuel

5.3.1. Heures supplémentaires

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :
- toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière ;
- toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus ;
- toutes les heures excédant 1 607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

5.3.2. Contingent annuel

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

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

5.3.3. Repos compensateur de remplacement

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

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :
- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36e à la 43e heure ;
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44e heure.

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

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

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

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

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

5.3.4. Contrepartie obligatoire en repos

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :
- dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 % ;
- dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

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

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

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

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

Article 6 Travail à temps partiel

Article 6.1. Seuil minimum du temps partiel et organisation

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

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

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

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

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :
- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

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

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

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

Article 6.2. Avenant temporaire complément d'heures

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

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

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

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

Article 6.3. Recours aux heures complémentaires

6.3.1. Délai de prévenance

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

6.3.2. Limites du recours

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

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

Article 7 Travail de nuit

Article 7.1. Justification du recours au travail de nuit

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

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

Article 7.2. Travailleurs de nuit

7.2.1. Définition (1)

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

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

7.2.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

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

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

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

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

7.2.3. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.4. Repos pour travail de nuit (2)

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :
- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

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

7.2.5. Pauses obligatoires

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

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

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

Article 7.3. Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit

7.3.1. Définition

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

7.3.2. Repos

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

de 4 mois.

Chapitre III Salaires et accessoires du salaire

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

Article 8 Modes de rémunération

Article 8.1. Salaire minimum

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

Article 8.2. Rémunération mensuelle

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

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

(En euros.)

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

(1) L'article 8.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 8 septembre 2021 - art. 1)

Article 8.3. Majoration des heures supplémentaires

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :
- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir la 44e heure de travail hebdomadaire.

Article 8.4. Majoration des heures complémentaires

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

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

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

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

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

25 %.

Article 8.6. Majoration des heures de nuit

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

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

Article 8.7. Majoration des heures de dimanche et jours fériés

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

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

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

Article 9 Prime d'ancienneté

Article 9.1. Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :
- 2 % après 5 ans ;
- 3 % après 7 ans ;
- 4 % après 9 ans ;
- 5 % après 15 ans.

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

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

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

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

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

Article 10 Prime de fin d'année

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

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

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

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

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :
- de la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires ;
- de la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition ;
- de la valeur des avantages en nature ;
- des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

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

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

temps de présence effective.

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

Article 11.1. Salaire minimum et rémunération mensuelle

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

Article 11.2. Cadres-fromagers

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

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

(En euros.)

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

La rémunération des cadres-fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :
- la rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe ;
- la rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

Article 11.3. Maîtres-fromagers cadres-dirigeants

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

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir trois modalités possibles :
- une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe ;
- une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

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

Article 11.4. Majoration des heures supplémentaires

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

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :
- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires soit de la 36e à la 43e heure de travail hebdomadaire ;
- 50 % à partir de la 9e heure supplémentaire soit à partir de la 44e heure de travail hebdomadaire.

Chapitre IV Rupture du contrat de travail

Article 12 Préavis en cas de licenciement ou de démission

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant les préavis suivants :
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 1 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à 6 mois et inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 2 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à 2 années ;
- le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à 4 mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à 2 années ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre VI Prévoyance

Article 14 Bénéficiaires

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

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

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

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

Article 15 Assiette de calcul des prestations et des cotisations

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

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

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

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :
- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16 Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1 Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.
En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

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

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

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

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :
- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
-, pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
-, auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né “ viable ” moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

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

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès

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

16.1.4. Capital décès salariés cadres

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

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

Option 1. Capital décès simple

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

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

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

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

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

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

16.1.5. Garantie double effet

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

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

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

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

Article 16.2 Invalidité permanente totale et définitive

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

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

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

Article 16.3 Frais d'obsèques

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

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

Article 17 Garantie incapacité de travail

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

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

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

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

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

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

Article 18 Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

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

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

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

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire

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

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

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

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

Article 19 Ouverture du droit à prestations

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

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

Article 20 Portabilité

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

Article 20.1 Durée. Limites

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

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

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

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

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

(Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 20.2 Garanties maintenues

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

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

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

Article 20.3 Formalités de déclaration

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

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

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

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

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

Article 20.4 Cotisations

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

Article 21 Maintien des garanties

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

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

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

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

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :
- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié *[1]* ;
- décès du salarié.

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

Article 22 Maintien de la couverture

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

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

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

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

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

Article 23 Revalorisation des prestations

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

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

Article 24 Répartition des cotisations du régime

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

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

Article 25 Information des assurés

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

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

Article 3 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 4 Dispositions temporaires

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

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

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

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

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

Article 5 Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

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

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

Article 6 Révision et dénonciation

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

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

Article 7 Dépôt et demande d'extension

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

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

À ce titre, il est prévu que, pendant ce délai de transition, les partenaires sociaux se réuniront pour :
- définir un calendrier de mise en conformité progressive par les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura avec les dispositions de la CCNCL ;
- et fixer dans un délai maximum de 5 ans une date d'application de l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), dont l'annexe X, aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

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

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

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

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

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

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

• Au 1er janvier 2023 :

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

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

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

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

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

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

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

• Au 1er juin 2023 :

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

• Au 1er octobre 2024 :

L'indemnité d'habillage et de déshabillage :
Les dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières seront appliquées à compter du 1er octobre 2024.

• Au 1er janvier 2025 :

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

Article 2 Durée. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Révision et dénonciation

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

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

Article 4 Dépôt et demande d'extension

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

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

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

Article 1er

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

(En euros.)

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

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

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

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

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

Article 1er

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

(En euros.)

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

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

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

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette annexe X est modifiée comme suit :

« Chapitre VI Prévoyance

Article 14
Bénéficiaires

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

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

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la

classification conventionnelle susmentionnée.

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

Article 15
Assiette de calcul des prestations et des cotisations

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

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

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :
- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16
Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article 16.1
Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

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

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :
- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

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

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

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

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :
- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
-, pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
-, auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalide civil et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;

- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né “ viable ” moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

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

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

16.1.4. Capital décès salariés cadres

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

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

Option 1. Capital décès simple

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

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

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

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

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

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

16.1.5. Garantie double effet

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

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

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

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

Article 16.2
Invalidité permanente totale et définitive

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

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

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

Article 16.3
Frais d'obsèques

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

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

Article 17 (1)
Garantie incapacité de travail

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

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :
- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

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

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

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

Article 18
Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19
Ouverture du droit à prestations

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

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

Article 20
Portabilité

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

Article 20.1 (2)
Durée. Limites

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

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

régime d'assurance chômage, notamment en cas de radiation des listes de France Travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, sauf en cas de cumul chômage, retraite ;
- en cas de décès du salarié.

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

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

Article 20.2
Garanties maintenues

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

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

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

Article 20.3
Formalités de déclaration

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

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.
Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

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

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

Article 20.4
Cotisations

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

Article 21
Maintien des garanties

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

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

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

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

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

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :
- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié *[1]* ;
- décès du salarié.

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

Article 22
Maintien de la couverture

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

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

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

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

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

Article 23
Revalorisation des prestations

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

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

Article 24
Répartition des cotisations du régime

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

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

l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25
Information des assurés

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

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

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

(2) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 19 mars 2025 - art. 1)

Article 2 Durée de l'annexe

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Entrée en vigueur

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

Article 4 Révision et dénonciation

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

Article 5 Dépôt et extension

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

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

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

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

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

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :
- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte

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

Article 1er Définition des salariés bénéficiaires

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

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

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

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

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

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

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

d'extension.

Article 4 Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

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

Article 1er

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

(En euros.)

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

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Franche-Comté (ex-IDCC 8433) Avenant n° 45 du 27 novembre 2023

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-27

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale production agricole et CUMA le 15 septembre 2020, les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles sont désormais établies au niveau national.

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. Les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont souhaité conserver un dispositif conventionnel départemental.

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :
- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial, les partenaires sociaux des départements concernés souhaitent transcrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord interdépartemental et l'apurement des conventions collectives historiques par des avenants d'abrogation.

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).

Dans la mesure où le présent avenant 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 Abrogation de l'accord collectif

L'accord collectif horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1er avril 1986 (IDCC 8433) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023 concernant les entreprises de production agricole et CUMA de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 3 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant 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 avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 35 du 27 novembre 2023

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-27

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale production agricole et CUMA le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020, les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles sont désormais établies au niveau national.

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. Les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont souhaité conserver un dispositif conventionnel départemental.

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :
- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial, les partenaires sociaux des départements concernés souhaitent transcrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord interdépartemental et l'apurement des conventions collectives historiques par des avenants d'abrogation.

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) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (IDCC 7025).

Dans la mesure où le présent avenant 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 Abrogation de l'accord collectif territorial

L'accord collectif interdépartemental du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023 concernant les entreprises de production agricole et CUMA de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 3 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant 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 avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

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

Préambule

Les partenaires sociaux bénéficiaient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mener des négociations visant à mettre en conformité, selon les dispositions 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.

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1er Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
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 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. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 3 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'accord.

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

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

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

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

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

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :
- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

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

Article 1er Définition des salariés bénéficiaires

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

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

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

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

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

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

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 4 Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne et territoire de Belfort (ex-IDCC 8262, 8433 et 8434) Avenant n° 1 du 4 novembre 2025 à l'accord du 27 novembre 2023

4 novembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-17

Préambule

Suite à l'extension du présent accord collectif, les partenaires sociaux souhaitent réécrire certaines dispositions de l'accord pour lever les réserves ou exclusions faites lors de l'extension.

Dans la mesure où le présent avenant 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 1.6

L'article 1.6 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.6
Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 2 Modification de l'article 1.8

L'article 1.8 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.8
Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.4 ci-dessus. »

Article 3 Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.2

Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale. »

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

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

Préambule

Les partenaires sociaux bénéficiaient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mener des négociations visant à mettre en conformité, selon les dispositions 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.

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1er Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
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 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. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 3 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'accord.

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

Côte-d'or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne et Territoire de Belfort Avenant n° 1 du 4 novembre 2025 à l'accord du 27 novembre 2023

4 novembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-17

Préambule

Suite à l'extension du présent accord collectif, les partenaires sociaux souhaitent réécrire certaines dispositions de l'accord pour lever les réserves ou exclusions faites lors de l'extension.

Dans la mesure où le présent avenant 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 1.5

L'article 1.5 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.5
Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.3 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail. »

(1) L'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 2 Modification de l'article 1.7

L'article 1.7 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.7
Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.3 ci-dessus. »

Article 3 Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.2
Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale. »

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023)

Accord du 27 novembre 2023 (ex-IDCC 8262 : accord collectif du 21 novembre 1997 des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne - ex-IDCC 8434 : accord collectif du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort)

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-27

Préambule

Conformément au préambule de la convention collective nationale des entreprises et services de travaux agricoles, entreprises et services de travaux ruraux, et les entreprises et services de travaux forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial. Ce dernier contient des dispositions plus favorables que celles prévues dans la convention collective nationale précitée qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

Le présent accord a pour objet de régir les relations entre les salariés et les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262), devenue au 1er avril 2021 accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, ainsi qu'à celles de la convention collective interdépartementale du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort (IDCC 8434), devenue au 1er avril 2021 accord collectif interdépartemental étendu des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

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.

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes, dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne, et du Territoire de Belfort :
- entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime ;
- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes dont le siège social est situé dans le département de la Saône-et-Loire :
- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Article 1.2 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.3 Commission de négociation

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

Article 1.4 Commission d'interprétation et de conciliation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à la fédération régionale des entrepreneurs des territoires Bourgogne-Franche-Comté, Maison des entreprises, Parc d'activités de Saint-Andoche, boulevard Bernard-Giberstein, 71400 Autun.

Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

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

Article 1.5 Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.3 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.6 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette même organisation se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission de négociation se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité

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

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

Article 1.7 Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.3 ci-dessus.

Article 1.8 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.9 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'accord.

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

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, il est accordé au délégué syndical un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois cumulables sur un trimestre, avec bon de délégation rempli et transmis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale.

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, au moins égale à 0,3 % de la masse salariale brute.

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail les jours fériés. Lorsqu'un dimanche jour férié est

travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration se cumule le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

Les heures de travail effectuées les jours fériés font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées les jours fériés bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche. Lorsqu'un jour férié tombant un dimanche est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières applicables en matière de rémunération le 1er Mai.

Article 3.3 Prime de formation

Une prime de formation est octroyée au salarié de l'entreprise, y compris l'apprenti, ayant au moins un an d'ancienneté au sein de celle-ci, en cas d'obtention d'un diplôme délivré par le ministère de l'agriculture ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le montant de cette prime est égal à soixante-quinze fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant l'obtention du diplôme et après présentation d'un justificatif.

Article 3.4 Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée sur le salaire brut mensuel du salarié comprenant les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que le cas échéant les majorations pour travail le jour férié et les dimanches, à l'exclusion de toute autre majoration de salaire et hors primes.

Cette prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera versée pour la première fois et à chaque changement de seuil le mois suivant celui de l'acquisition de l'ancienneté par le salarié.

Cette prime est calculée comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
Un an révolu	1 %
Deux ans révolus	2 %
Trois ans révolus	3 %
Quatre ans révolus	4 %
À partir de cinq ans révolus	5 %
À partir de huit ans révolus	7 %
À partir de douze ans révolus	9 %

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Cette prime d'ancienneté se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié. Ce montant brut plus important est substitué par le montant de la prime ici définie dès que ce montant est atteint ou dépassé.

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les accords collectifs locaux et désignant les institutions de retraite complémentaire Arrco et Agirc auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord (à ce jour

Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 et relevant du champ d'application du présent accord est tenue d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

Agirc-Arrco, 7, rue du Regard, 75006 Paris

Pour les salariés non-cadres, la caisse de retraite complémentaire Arrco est : Alliance professionnelle retraite Arrco section AGRICA.

Pour les salariés cadres, il faut faire mention en sus de la caisse Arrco de : Alliance professionnelle retraite Agirc section AGRICA.

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :
- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 Retraite supplémentaire

Les salariés non-cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par l'accord national du 8 octobre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne hors salariés des entreprises de travaux forestiers bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux global	Part salariale	Part patronale
Tranche 1	1 %	0,42	0,58
Tranche 2	0,5 %	0,21	0,29

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux forestiers : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

• Pour les salariés non-cadres des autres entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié, avec un taux de cotisation du socle conventionnel minimum obligatoire pour le salarié seul réparti à 55 % de part patronale et 45 % de part salariale ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 4.4 Prévoyance

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux forestiers : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

• Pour les salariés non-cadres des autres entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord :

- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif instituant un régime de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles, ETAR et CUMA de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifié.

Chapitre 5 Durée du travail

En la matière, il est fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 23 décembre 1981, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 5.1 Forfait jours

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 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.

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

Il s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 25 % quand elles sont réalisées de 21 heures à 22 heures et de 5 heures à 6 heures. Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 50 % quand elles sont réalisées de 22 heures à 5 heures. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule ni avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

• Le montant de l'indemnité de départ en retraite pour le personnel non-cadre est égal à :
1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

• Le montant de l'indemnité de départ en retraite pour le personnel ETAM et cadre est égal à :
1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel, ainsi fixé :

Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	4 jours
Décès du père, beau-père, mère ou belle-mère du salarié	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	4 jours
Décès du grand-père ou de la grand-mère	3 jours
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours

Les congés 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 payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023)

Accord du 27 novembre 2023 (ex-IDCC 8262 : accord collectif du 21 novembre 1997 des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne - ex-IDCC 8433 : accord collectif du 1er avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté - ex-IDCC 8434 : accord collectif du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort)

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-27

Préambule

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial. Ce dernier contient des dispositions plus favorables que celles prévues dans la convention collective nationale précitée qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

Le présent accord a pour objet de régir les relations entre les salariés et les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262), devenue au 1er avril 2021 accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, à celles de la convention collective de travail du 1er avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté (IDCC 8433), devenue au 1er avril 2021 accord collectif territorial étendu de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté, ainsi qu'à celles de la convention collective interdépartementale du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort (IDCC 8434), devenue au 1er avril 2021 accord collectif interdépartemental étendu des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

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.

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1,1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accouvage, et des parcs zoologiques), et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Article 1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 du présent accord dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 1.3 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Commission de négociation

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

Article 1.5 Commission d'interprétation et de conciliation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège social de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Bourgogne-Franche-Comté, au 1, rue des Culots, 21110 Bretenière.

Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

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

Article 1.6 Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.7 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette même organisation se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission de négociation se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets

que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

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

Article 1.8 Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.4 ci-dessus.

Article 1.9 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.10 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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 DREETS du lieu de signature de l'accord.
Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, il est accordé au délégué syndical un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois cumulables sur un trimestre, avec bon de délégation rempli et transmis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale.

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, au moins égale à 0,3 % de la masse salariale brute.

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail les jours fériés. Lorsqu'un dimanche jour férié est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration se cumule le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

Les heures de travail effectuées les jours fériés font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées les jours fériés bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche. Lorsqu'un jour férié tombant un dimanche est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières applicables en matière de rémunération le 1er Mai.

Article 3.3 Prime de formation

Une prime de formation est octroyée au salarié de l'entreprise, y compris l'apprenti, ayant au moins un an d'ancienneté au sein de celle-ci, en cas d'obtention d'un diplôme délivré par le ministère de l'agriculture ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le montant de cette prime est égal à soixante-quinze fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant l'obtention du diplôme et après présentation d'un justificatif.

Article 3.4 Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée sur le salaire brut mensuel du salarié comprenant les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que le cas échéant les majorations pour travail le jour férié et les dimanches, à l'exclusion de toute autre majoration de salaire et hors primes.

Cette prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera versée pour la première fois et à chaque changement de seuil le mois suivant celui de l'acquisition de l'ancienneté par le salarié.

Cette prime est calculée comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
Un an révolu	1 %
Deux ans révolus	2 %
Trois ans révolus	3 %
Quatre ans révolus	4 %
À partir de cinq ans révolus	5 %
À partir de huit ans révolus	7 %
À partir de douze ans révolus	9 %

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Cette prime d'ancienneté se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié. Ce montant brut plus important est substitué par le montant de la prime ici définie dès que ce montant est atteint ou dépassé.

Article 3.5 Indemnité panier

Si l'employeur ne procure pas le repas et si l'éloignement temporaire du lieu de travail demandé par l'employeur ne permet pas au salarié de retourner sur son lieu habituel de restauration pour le repas du midi, il recevra une indemnité égale à deux fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Article 3.6 Rémunération du travail à la tâche en viticulture

Il est fait application en la matière des dispositions de l'accord collectif du 2 octobre 2023 sur la rémunération du travail à la tâche en viticulture dans les départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les accords collectifs locaux et désignant les institutions de retraite complémentaire Arrco et Agirc auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord (à ce jour Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 et relevant du champ d'application du présent accord est tenue d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

Agirc-Arrco, 7, rue du Regard, 75006 Paris

Pour les salariés non-cadres, la caisse de retraite complémentaire Arrco est : Alliance professionnelle retraite Arrco section AGRICA.

Pour les salariés cadres, il faut faire mention en sus de la caisse Arrco de : Alliance professionnelle Retraite Agirc section AGRICA.

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :
- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 Retraite supplémentaire

Les salariés non-cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et exploitations agricoles et des CUMA.

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux global	Part salariale	Part patronale
Tranche 1	1 %	0,42	0,58
Tranche 2	0,5 %	0,21	0,29

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié, avec un taux de cotisation du socle conventionnel minimum obligatoire pour le salarié seul réparti à 55 % de part patronale et 45 % de part salariale ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 4.4 Prévoyance

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

• Pour les salariés non-cadres :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non-cadres des départements de la Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié ; à l'exception des salariés des entreprises d'horticulture, pépinière et maraîchage, pour lesquels il est fait application 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.

• Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifié.

Chapitre 5 Durée du travail

En la matière, il est fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 23 décembre 1981, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 5.1 Forfait jours

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 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.

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

Il s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 25 % quand elles sont réalisées de 21 heures à 22 heures et de 5 heures à 6 heures. Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 50 % quand elles sont réalisées de 22 heures à 5 heures. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule ni avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Article 6.2 Heures pour recherche d'emploi

L'employeur octroie au salarié, pendant la période de préavis du licenciement, 10 heures par mois pour recherche d'emploi. Ces heures sont fractionnables en deux fois et elles sont prises à un moment déterminé par accord entre le salarié et l'employeur. Ce droit cesse dès que le salarié a retrouvé un emploi. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail.

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel, ainsi fixé :

Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	4 jours
Décès du père, beau-père, mère ou belle-mère du salarié	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	4 jours
Décès du grand-père ou de la grand-mère	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours

Les congés 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 payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

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

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'affiliation et de modification à l'assurance complémentaire santé de l'accord régional de Franche-Comté du 18 février 2009
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition février 2014 Ouvrir le document

Notice d'information : Notice d'information prévoyance de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82492)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama ; OCIRP pour les rentes, prévoyance, édition 2021 Ouvrir le document

Notice d'information : Notice d'information frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82437)
Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82433)
Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion prévoyance de l'accord national des non cadres en agriculture (version Groupama, réf. 82376)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition janvier 2021 Ouvrir le document

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales prévoyance du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)
Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance ; OCIRP, prévoyance, édition novembre 2015, version ancienne Ouvrir le document

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales frais de santé du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)
Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance, frais de santé, édition octobre 2015, version ancienne Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de la production agricole (accord national des salariés non cadres)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) : prévoyance de l'accord national des salariés non cadres en agriculture
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Taux de cotisations : Barème des cotisations prévoyance entreprises de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition 1er juillet 2024 Ouvrir le document

Taux de cotisations : Barème des cotisations frais de santé de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition 1er juillet 2024 Ouvrir le document

Guide employeur : Fiche pratique tiers-déclarant : mise en gestion du PER CPCEA en points des non-cadres (accords nationaux production agricole, CUMA, ETARF)
AGRICA (Agrica Prévoyance), CPCEA Retraite Supplémentaire, retraite supplémentaire, édition décembre 2021 Ouvrir le document