CartoAgri, dossier départemental

Isère (38)

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

Département	Isère (38)
Textes territoriaux	5
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=38

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

Sommaire

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 3 textes

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des productions et travaux agricoles de l'Isère (Avenant n° 9 du 5 octobre 2022)

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

Préambule

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale conclue le 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA, IDCC 7024, et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

La convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383), étendue par arrêté ministériel du 3 juin 2013, n'est pas remise en cause et devient un accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 5 octobre 2022 qui annule et remplace les dispositions antérieures.

L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des 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 concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Champ d'application

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

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

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

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

(1) Les mots « 2° (à l'exception des entreprises du paysage) » sont exclus de l'extension en ce que la Fédération Nationale Entrepreneurs Des Territoires n'est pas signataire de l'avenant.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 2 Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités. *Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision* (2).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 3 Dénonciation

La dénonciation pourra être effectuée par l'une des parties signataires ; elle devra être notifiée aux autres signataires de l'accord territorial. La déclaration de dénonciation devra également être déposée en deux exemplaires dont un sous forme numérique, à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités.

Il est fait application des articles L. 2261-10 à L. 2261-12 du code du travail.

Le présent accord collectif étendu restera en vigueur deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Si le présent accord collectif étendu dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de l'accord territorial dénoncé.

Article 4 Commission d'interprétation

La commission instituée par le présent article est compétente pour interpréter les dispositions du présent accord en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 5 Commission de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation du présent accord sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère *prévue par les* articles R. 718-11 et suivants du code rural (1).

(1) Les mots « prévue par les articles R. 718-11 et suivants du code rural » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 718-9 du code rural et de la pêche maritime. (Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 6 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

Article 7 Emploi des seniors

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008, et ses avenants, relatif à l'emploi des seniors dans les

entreprises agricoles. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les trois ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Article 8 Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois non renouvelable, à l'exception :
- des techniciens où elle est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris ;
- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :
- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois ;
- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

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

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

À l'initiative de l'employeur : ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après un mois ;
- 1 mois après 3 mois.

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

Pour les salariés cadres, il est fait application de la convention collective régionale Rhône-Alpes des salariés cadres de la production agricoles et des CUMA du 5 mars 2012 (IDCC 8821), étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2013, et devenu accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 9 Égalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié.

Article 10 Salaires des apprentis

	1re année	2e année	3e année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	50 %	57 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
À partir de 26 ans	100 % du Smic	100 % du Smic	100 % du Smic

(1) Article étendu sous réserve de l'article D. 6222-26 du code du travail qui fixe le salaire des apprentis.
(Arrêté du 6 août 2026 - art. 1)

Article 11 Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications, et est égale à :
- 3 % à partir de la 3e année jusqu'à la 4e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de la 5e année jusqu'à la 6e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de la 7e année jusqu'à la 10e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de la 11e année jusqu'à la 15e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de la 16e année et plus.

Article 12 Repos hebdomadaire. Travail du dimanche

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après :
a) Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
c) Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 13 Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er Mai

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.
Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise du salarié mensualisé ou non, est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Pour les salariés de moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

Article 14 Temps et frais de déplacements. Trajet domicile-lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

Trajet domicile, lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou repos fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt…) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

Prime de panier pour petit déplacement (à la journée)

Une indemnité de panier d'un montant minimum de 2 MG (minima garantis au taux en vigueur) est versée uniquement au salarié travaillant sur un chantier éloigné de plus de 25 kilomètres ou de 25 minutes (références GPS) de l'entreprise.

Cette prime de panier n'est pas versée lorsque l'employeur prend en charge les frais de restauration.

Article 15 Intéressement

L'intéressement des salariés à l'entreprise peut être assuré dans toute entreprise qui satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel quelle que soit la nature de son activité et sa forme juridique, par accord valable d'une durée de trois ans.

Cet accord peut être conclu dans les conditions fixées par les articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

Article 16 Participation

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés doivent mettre en place la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cinquante salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

Article 17 Congés payés pour les salariés de moins de 21 ans

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Article 18 Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :
- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 4 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail. (Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 19 Préavis

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du code du travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :
- 8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois dans l'entreprise ;
- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise.

En cas de licenciement :
- 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
- 2 mois à partir de 2 ans de présence.

Heures de recherche pour un nouvel emploi en cas de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, les salariés à temps complet ont droit à une demi-journée par semaine rémunérée pour la recherche d'un nouvel emploi.

En cas de licenciement pour motif économique, cette demi-journée est portée à une journée par semaine. Pour les salariés à temps partiel, ce temps d'absence sera proportionné au temps de travail contractuel.

Sauf accord entre les parties, ces absences sont fixées alternativement pour moitié au gré de l'employeur, pour moitié au gré du salarié. Ces demi-journées ou journées peuvent être cumulées d'une semaine sur l'autre par accord mutuel.

Si le salarié retrouve du travail pendant le préavis, il perd le droit à ces heures.

Pour les salariés cadres, il est fait application de la convention collective régionale Rhône-Alpes des salariés cadres de la production agricoles et des CUMA du 5 mars 2012 (IDCC 8821), étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2013, et devenu accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 20 Dispositions spécifiques aux femmes

Endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical, à remettre à l'employeur, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'1 jour par mois, dont 2 jours rémunérés à 100 % par année civile.

Grossesse

Une salariée enceinte ayant 1 an d'ancienneté et en arrêt de grossesse avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur, si le régime de prévoyance ne le prend pas en charge.

Article 21 Représentation du métier de salarié agricole

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums ou rencontres visant à promouvoir le métier de salarié agricole dans le département de l'Isère. Le salarié peut s'absenter une fois par an sur une journée sur justificatif de participation. Les temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dans la limite de 8 heures.

Article 22 Participation aux réunions de la CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur présentation d'une invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT lorsqu'ils sont concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Elle sera rémunérée sur présentation d'un justificatif de participation.

Article 23 Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord territorial concernant les exploitations et entreprises agricoles s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

(ancien article 20)

Article 24 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en trois exemplaires auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Isère ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

(ancien article 21)

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Accord régional du 6 juillet 2009 révisé

Préambule

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

Article 1er Champ d'application

Article 1.1
Champ d'application professionnel

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

Article 1.2
Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1, effectué dans les entreprises situées sur la région

Rhône-Alpes et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire rhônalpin, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :
- à tout salarié ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ; et
- relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :
- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

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

Article 3 Obligations des entreprises

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

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

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

Article 4 Garanties

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

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

Garanties du socle minimal régional

Article 4.1
Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera :
- d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence, versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l'accord national du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et tant que le régime de base intervient.

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

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

accidents de trajet et, à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

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

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

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

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70e jour d'absence dans les autres cas.

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

Article 4.2
Garantie incapacité permanente de travail

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

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

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

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

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

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

Article 4.3
Dispositions communes aux articles 4.1 et 4.2 ci-dessus

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

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garanties à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :
les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle *selon les modalités prévues avec les organismes désignés* (1). Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :
- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ; et

- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

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

Article 4.4
Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité funéraire.

1. Capital décès

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

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

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

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

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

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *(1)* de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS *(1)* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *(1)* de 18 ans à 25 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études.

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

Définitions :

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

• “ Enfant ” :
- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

• “ Enfant à charge ” au moment du décès, indépendamment de la position fiscale, les enfants dont la filiation avec le salarié, y compris adoptive, est légalement établie :
- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
-, d'être en apprentissage ;

-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
-, d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits au régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
-, d'être dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
-, sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité funéraire

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

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

(1) Les mots « selon les modalités prévues avec les organismes désignés » de l'article 4.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

Article 5.1
Assiette des cotisations

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

Article 5.2
Taux de cotisations

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

Article 5.3
Évolution ultérieure des cotisations

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

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

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

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

(1) Les mots « afin de rééquilibrer le régime » ; « en partenariat avec l'organisme assureur » et « selon l'équilibre du régime » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 6 Suspension du contrat de travail

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

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

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

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

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

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

Article 8 Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2018 et ses avenants.

Article 9 Durée. Dénonciation

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

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

Article 11 Dépôt et extension

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

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Annexe 1 Garanties optionnelles

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

Article 1.1
Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

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

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

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

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

Article 1.2
Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :
- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

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

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

1. Ancienneté

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

2. Délai de franchise

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

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

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

Isère (ex-IDCC 9383) Avenant n° 1 du 5 février 2026 à l' accord collectif territorial du 30 novembre 2012 (avenant n° 9 du 5 octobre 2022)

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

Préambule

Il est rappelé que l'avenant n° 9 du 5 octobre 2022 est un accord collectif étendu, en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Cet accord conserve les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère du 30 novembre 2012 (IDCC 9383), qui sont plus favorables aux salariés, en

application de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA. (IDCC 7024).

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des 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 concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er

L'accord collectif territorial du 30 novembre 2012 concernant les exploitations agricoles et travaux agricoles de l'Isère, amendé par son avenant n° 9 du 5 octobre 2022 étendu par arrêté du 30 mars 2023 publié le 5 avril 2023 au Journal officiel est complété par les dispositions suivantes. Il est ajouté trois nouveaux articles, les articles 20, 21, 22 tel que suit :

« Article 20
Dispositions spécifiques aux femmes

Endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical, à remettre à l'employeur, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'1 jour par mois, dont 2 jours rémunérés à 100 % par année civile.

Grossesse

Une salariée enceinte ayant 1 an d'ancienneté et en arrêt de grossesse avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur, si le régime de prévoyance ne le prend pas en charge.

Article 21
Représentation du métier de salarié agricole

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums ou rencontres visant à promouvoir le métier de salarié agricole dans le département de l'Isère. Le salarié peut s'absenter une fois par an sur une journée sur justificatif de participation. Les temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dans la limite de 8 heures.

Article 22
Participation aux réunions de la CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur présentation d'une invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT lorsqu'ils sont concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Elle sera rémunérée sur présentation d'un justificatif de participation. »

Article 2

L'article 10 de l'avenant n° 9 à la convention collective des exploitations agricoles et travaux agricoles de l'Isère du 5 octobre 2022, relatif aux salaires des apprentis est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10
Salaire des apprentis

	1re année	2e année	3e année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	50 %	57 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
À partir de 26 ans	100 % du Smic	100 % du Smic	100 % du Smic

(1) Article étendu sous réserve de l'article D. 6222-26 du code du travail qui fixe le salaire des apprentis.
(Arrêté du 6 août 2026 - art. 1)

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant n° 1 prendront effet le premier jour du mois civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant n° 1. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022)

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

Préambule

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

Compte tenu des dispositifs particuliers locaux non pris en compte par la convention collective nationale, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la convention collective territoriale devenue accord collectif étendu, en y retenant les avantages spécifiques territoriaux.

Le travail paritaire engagé depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale s'inscrit dans ce cadre, conformément à son article 5 relatif au dialogue social territorial. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous de l'application conforme des textes conventionnels.

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

Il est donc convenu ce qui suit :

Article 1er Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le champ professionnel visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, sur le département de l'Isère, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383).

La convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) sera désormais considérée, dans le champ professionnel visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, sur le département de l'Isère, comme un accord collectif départemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 2 Objet

Le présent accord collectif remplace intégralement les stipulations de la convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) devenu accord collectif étendu des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère.

Article 3 Champ d'application et durée

Le présent avenant est applicable aux salariés pour une durée indéterminée :

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.

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

Article 4 Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

Article 5 Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités. *Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision* (2).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

Article 6 Dénonciation

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

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 24 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt.

Article 7 Commission d'interprétation

La commission instituée par le présent article est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix. (1)

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

Article 8 Commission de conciliation

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère *prévue par les* articles R. 718-11 et suivants du code rural (1).

(1) Les mots « prévue par les articles R. 718-11 et suivants du code rural » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 718-9 du code rural et de la pêche maritime.
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

Article 9 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

Article 10 Emploi des seniors

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008, et ses avenants, relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les trois ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

Article 11 Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée :

Ouvriers-employés : 2 mois, non renouvelables.

Article 12 Égalité de rémunération

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié conformément aux spécificités de l'article 3 de la CCT.

Article 13 Salaires des apprentis

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic
2e année	41 % du Smic	53 % du Smic	65 % du Smic
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	80 % du Smic

Article 14 Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications, et est égale à :
- 3 % à partir de la 3e année jusqu'à la 4e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de la 5e année jusqu'à la 6e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de la 7e année jusqu'à la 10e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de la 11e année jusqu'à la 15e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % à partir de la 16e année et plus.

Article 15 Repos hebdomadaire. Travail du dimanche

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après :
a) Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
c) Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;
d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Cette majoration ne s'appliquera pas au cours de 6 dimanches par an par salarié de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

Article 16 Jours fériés, 1er Mai

Le 1er mai est payé conformément aux dispositions légales en vigueur.
Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.
Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Les autres jours fériés

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :
- le 1er janvier ;
- le Lundi de Pâques ;
- le 8 mai, l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er Mai

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

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

Pour les salariés de moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

Article 17 Temps et frais de déplacements. Trajet domicile-lieu habituel de travail

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

Trajet domicile, lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou repos fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité

kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt…) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

Article 18 Durées maximales du travail

Durée maximale annuelle

Conformément à l'article 8-4 de l'accord du 23 décembre 1981, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail à plus de 1 940 heures, à ce maximum s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Article 19 Congés payés, salariés de moins de 21 ans

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à ce qui précède n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Article 20 Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :
Mariage du salarié : 5 jours.
Mariage d'un enfant : 2 jours.
Décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 4 jours.
Décès d'un enfant : 7 jours.
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.
Décès de la mère, du père, d'un des grands-parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.
Journée de défense et citoyenne : 1 jour.
Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1, L. 3142-4-1° et L. 3142-4-6° du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

Article 21 Préavis

Démission

8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise.

1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de six mois dans l'entreprise.

Licenciement (sauf pour faute grave ou lourde)

8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise.

1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de six mois dans l'entreprise.

2 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans l'entreprise.

Durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5213-2 du code du travail.

Article 22 Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord territorial concernant les exploitations et entreprises agricoles s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 23 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en trois exemplaires auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Isère ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Accord régional du 6 juillet 2009 révisé

Préambule

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

Article 1er Champ d'application

Article 1.1
Champ d'application professionnel

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

Article 1.2
Champ d'application territorial

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

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :
- à tout salarié ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ; et
- relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :
- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

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

Article 3 Obligations des entreprises

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

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

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

Article 4 Garanties

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

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

Garanties du socle minimal régional

Article 4.1
Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales sur la mensualisation, bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70e jour d'absence dans les autres cas.

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

Article 4.2
Garantie incapacité permanente de travail

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

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

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

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

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

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

Article 4.3
Dispositions communes aux articles 4.1 et 4.2 ci-dessus

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

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garanties à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :
les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle *selon les modalités prévues avec les organismes désignés* (1). Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par un contrat antérieur.

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

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

Article 4.4
Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité funéraire.

1. Capital décès

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

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

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

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

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

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *(1)* de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS *(1)* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *(1)* de 18 ans à 25 ans révolus, sous la condition de poursuivre des études.

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

Définitions :

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

• “ Enfant ” :
- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

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

(1) Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité funéraire

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

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

(1) Les mots « selon les modalités prévues avec les organismes désignés » de l'article 4.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 5 Cotisations

Article 5.1
Assiette des cotisations

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

Article 5.2

Taux de cotisations

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

Article 5.3
Évolution ultérieure des cotisations

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

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

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

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

(1) Les mots « afin de rééquilibrer le régime » ; « en partenariat avec l'organisme assureur » et « selon l'équilibre du régime » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 6 Suspension du contrat de travail

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

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

Article 7 Dispositif de portabilité des droits

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

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

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

Article 8 Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou

individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2018 et ses avenants.

Article 9 Durée. Dénonciation

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 10 Entrée en vigueur

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

Article 11 Dépôt et extension

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

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Annexe 1 Garanties optionnelles

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

Article 1.1
Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :
- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

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

Ancienneté			**Indemnisation par période de 12 mois**
Point de départ		**Durée en jours calendaires**	
Maladie professionnelle **Accident du travail**	**Maladie vie privée** **Accident vie privée**	**1re période à 90 %** **du salaire brut (1)**	**2e période à 66,66 %** **du salaire brut (1)**

De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
(1) Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

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

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

Article 1.2
Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :
- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

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

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

1. Ancienneté

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

2. Délai de franchise

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

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

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

Documents publiés par les organismes assureurs (notices d'information, garanties, conditions générales, taux). Ils sont ouverts et contrôlés par CartoAgri, mais seul le document à jour remis par l'organisme fait foi.

Salariés non cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de l'accord régional Rhône-Alpes du 6 juillet 2009
Agri Prévoyance (groupe AGRICA) et ANIPS, prévoyance Ouvrir le document