

CartoAgri, dossier départemental

Lot-et-Garonne (47)

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

Département	Lot-et-Garonne (47)
Textes territoriaux	10
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Prévoyance des non-cadres, Lot-et-Garonne (accord du 23 octobre 2019)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=47

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) 5 textes

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

Prévoyance des non-cadres, Lot-et-Garonne (accord du 23 octobre 2019) 1 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 13 documents

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accords collectifs territoriaux étendus du 29 janvier 2015 des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières (Accord du 20 juin 2024)

20 juin 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2024-42](#)

Préambule

Conformément aux préambules de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

L'objet du présent accord est de présenter uniquement des points non traités ou des points à traiter plus favorablement que dans la convention collective nationale production agricole et CUMA, dans la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles ainsi que dans l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Ce présent accord territorial se substitue aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9471) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles du Lot-et-Garonne. Il se substitue également aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Les organisations souhaitent rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social et à la négociation collective dans le territoire du département du Lot-et-Garonne ceci afin de valoriser les métiers de l'agriculture.

Article 1er

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9471) du 29 janvier 2015, devenu le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lot-et-Garonne.

Il remplace également toutes les dispositions de la convention collective départementale de Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Article 2 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord collectif territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations, CUMA et entreprises agricoles du département de Lot-et-Garonne.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA ;
- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, à l'exception des entreprises de travaux et services forestiers et les entreprises de sylviculture.

Article 3 Durée de l'accord collectif territorial

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision de l'accord collectif territorial

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif territorial. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSPP (direction départementale emploi travail solidarité et protection de la population) de Lot-et-Garonne. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les partenaires sociaux.

La commission mixte paritaire départementale doit se réunir au minimum une fois par an, de préférence au mois de janvier de chaque année.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 5 Dénonciation de l'accord collectif territorial

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

Article 6 Commission paritaire d'interprétation

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord collectif territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée à la DDETSPP.

La commission se réunit dès que possible, dans les trois mois suivant la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence pourra être assurée par la DDETSPP de Lot-et-Garonne qui convoque toutes les organisations. Elle est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié. Dans le cadre d'une commission paritaire, la convocation et le secrétariat seront assurés par la partie la plus diligente. Pour que la commission puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins deux organisations patronales signataires, présentes ou représentées et deux organisations syndicales salariales signataires.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 7 Règlement des conflits collectifs et commission paritaire de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Il est institué une commission paritaire de médiation. Cette commission pourra notamment être saisie afin d'aider employeur et salarié lors d'une difficulté à positionner l'emploi dans la classification mise en place par la convention collective nationale production agricole/ CUMA et par la convention collective nationale ETARF. La médiation pourra être organisée sur demande auprès d'une des organisations signataires de la convention collective nationale concernée.

Cette commission rend un avis consultatif et se réunit selon le nombre de demandes.

Cinq membres d'organisations salariales, dont celle qui porte la demande et deux membres d'organisations patronales seront désignées pour y siéger.

Article 8 Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, dix délégués syndicaux interentreprises, deux par organisation syndicale représentative.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETSPP.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

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

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

Article 9 Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est encadré par le code du travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression ne peuvent être que plus favorables que les deux conventions collectives nationales et sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans les entreprises et exploitations agricoles, citées dans l'article 2 du présent accord, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

Article 10 Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-27 du code du travail et à l'exclusion du mot « normale ».

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 11 Rémunération des apprentis

La rémunération des jeunes salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

16-17 ans :

- 1re année : 35 % du Smic ;
- 2e année : 55 % du Smic ;
- 3e année : 60 % du Smic ;

18-20 ans :

- 1re année : 50 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 2e année : 57 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 3e année : 67 % du Smic (CCN).

21-25 ans :

- 1re année : 53 % du Smic (CCN) ;
- 2e année : 61 % du Smic (CCN) ;
- 3e année : 78 % du Smic (CCN).

Après 26 ans :

Pour la durée d'exécution du contrat : 100 % du Smic (CCN).

Article 12 Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées, pendant la période de préavis du licenciement. La rupture du contrat de travail par démission n'ouvre pas droit aux heures pour recherche d'emploi. Ces absences seront accordées par moitié au choix du salarié, par

moitié au choix de l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra proposer une nouvelle autorisation d'absence dans un délai de 48 heures.

Article 13 Prime de fidélisation

Dispositif applicable pour les salariés embauchés à compter du 1er avril 1992

Au titre de la présence effective continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence effective de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai de présence effective continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1er avril 1992

Au titre de la présence continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai de présence continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise.

Prime de fidélisation pour les certains salariés

Pour les salariés aux emplois de TAM 2 ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale ETARF.

Pour les salariés aux statuts agent de maîtrise ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale production agricole CUMA.

La prime de fidélisation des cadres est calculée de la façon suivante : 3 % au bout de trois ans de présence continue ou non dans la même entreprise et 1 % par an, chaque année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Article 14 Prime pour les TAM et les cadres

Les salariés au statut TAM bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un tiers de mois de salaire brut de base.

Les salariés au statut cadre bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un mois de salaire brut de base.

Article 15 Indemnités de départ de retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le cadre ou le TAM bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (CCN).

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Article 16 Avantages et fournitures en nature

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

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des

salaires.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, il doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

À cette règle, sont exclus les salariés au statut cadre dans le cas suivant :

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1er avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire. Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1er avril 1989.

Article 17 Frais de transport et d'emménagement

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait de la démission du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

Article 18 Rémunération du travail de nuit

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Article 19 Travail dominical

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur équivalent.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 100 %, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires.

Article 20 Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation par le maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

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

Dans les exploitations qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1er mai : en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire, sans possibilité de repos compensateur de remplacement ;
- les autres jours fériés : en plus du salaire correspondant au travail effectué, soit à une majoration de ces heures à 100 %, soit, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 100 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1er mai sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 21 Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1er du présent accord collectif étendu, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1er mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 1er septembre au 20 novembre.

Article 22 Dispositions finales

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETSP de Lot-et-Garonne.

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

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

Son champ d'application professionnel correspond :

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

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

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude

professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise.

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

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

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

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

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

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

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

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

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

Chaque entreprise concernée percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée au salarié dans

le cas où l'enveloppe déterminée est suffisante. Le solde éventuel du fonds sera affecté en réserve.

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

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 1 du 28 juin 2022 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres

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

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord du 23 octobre 2019 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité.

En conséquence l'article 8 « Principe de solidarité » de l'accord du 23 octobre 2019 est modifié comme suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

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

Article 1er Modification du « Principe de solidarité »

L'article 8 « Principe de solidarité » de l'accord collectif du 23 octobre 2019 est réécrit ainsi :

« Article 8

Principe de solidarité

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fond social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires de la convention collective précitée.

Le salarié ou ses ayants droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires, de la convention collective de travail des salariés non-cadres des exploitations agricoles, d'horticulture et

de pépinière du département du Lot-et-Garonne, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 2 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019

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

Préambule

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

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

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

Article 1er

Le texte du 1er alinéa de la rubrique « Garantie décès » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut et le cas échéant revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du

congé de mobilité soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès). »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Entre les rubriques « Garantie décès » et « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties », il est inséré une nouvelle rubrique intitulée « Garantie maintien de salaire par l'employeur » et libellée comme suit :

« 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, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

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 Accident de trajet	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. »

La rubrique « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulée et remplacée comme suit :

« Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 70 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les 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 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 remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », 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. »

Le premier alinéa de la rubrique « Garantie incapacité permanente de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficient :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 20 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.
- en cas d'incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine privée, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 10 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Le premier alinéa de l'article 4 « Financement du régime et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise adhérente, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales. »

L'article 6 « Suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6

Suspension du contrat de travail

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

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident

de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;

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

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

(1) L'article 1er de l'avenant sur les « Garanties de l'accord » est étendu sous réserve qu'il respecte les dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme, ainsi que les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 2 Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 3 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à la prévoyance

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

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de modifier les dispositions de l'accord collectif du 23 octobre 2019 instaurant un régime conventionnel de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. ».

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

Article 1er

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent 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 relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 Date d'entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accords collectifs territoriaux étendus du 29 janvier 2015 des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières (Accord du 20 juin 2024)

20 juin 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2024-42](#)

Préambule

Conformément aux préambules de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

L'objet du présent accord est de présenter uniquement des points non traités ou des points à traiter plus favorablement que dans la convention collective nationale production agricole et CUMA, dans la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles ainsi que dans l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Ce présent accord territorial se substitue aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9471) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles du Lot-et-Garonne. Il se substitue également aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Les organisations souhaitent rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social et à la négociation collective dans le territoire du département du Lot-et-Garonne ceci afin de valoriser les métiers de l'agriculture.

Article 1er

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9471) du 29 janvier 2015, devenu le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lot-et-Garonne.

Il remplace également toutes les dispositions de la convention collective départementale de Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Article 2 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord collectif territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations, CUMA et entreprises agricoles du département de Lot-et-Garonne.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA ;
- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, à l'exception des entreprises de travaux et services forestiers et les entreprises de sylviculture.

Article 3 Durée de l'accord collectif territorial

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision de l'accord collectif territorial

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision

du présent accord collectif territorial. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSPP (direction départementale emploi travail solidarité et protection de la population) de Lot-et-Garonne. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les partenaires sociaux.

La commission mixte paritaire départementale doit se réunir au minimum une fois par an, de préférence au mois de janvier de chaque année.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 5 Dénonciation de l'accord collectif territorial

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

Article 6 Commission paritaire d'interprétation

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord collectif territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée à la DDETSPP.

La commission se réunit dès que possible, dans les trois mois suivant la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence pourra être assurée par la DDETSPP de Lot-et-Garonne qui convoque toutes les organisations. Elle est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié. Dans le cadre d'une commission paritaire, la convocation et le secrétariat seront assurés par la partie la plus diligente. Pour que la commission puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins deux organisations patronales signataires, présentes ou représentées et deux organisations syndicales salariales signataires.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 7 Règlement des conflits collectifs et commission paritaire de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Il est institué une commission paritaire de médiation. Cette commission pourra notamment être saisie afin d'aider employeur et salarié lors d'une difficulté à positionner l'emploi dans la classification mise en place par la convention collective nationale production agricole/ CUMA et par la convention collective nationale ETARF. La médiation pourra être organisée sur demande auprès d'une des organisations signataires de la convention collective nationale concernée.

Cette commission rend un avis consultatif et se réunit selon le nombre de demandes.

Cinq membres d'organisations salariales, dont celle qui porte la demande et deux membres d'organisations patronales seront désignées pour y siéger.

Article 8 Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, dix délégués syndicaux interentreprises, deux par organisation syndicale représentative.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la

DDETSPP.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

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

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

Article 9 Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est encadré par le code du travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression ne peuvent être que plus favorables que les deux conventions collectives nationales et sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans les entreprises et exploitations agricoles, citées dans l'article 2 du présent accord, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

Article 10 Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-27 du code du travail et à l'exclusion du mot « normale ».

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 11 Rémunération des apprentis

La rémunération des jeunes salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

16-17 ans :

- 1re année : 35 % du Smic ;
- 2e année : 55 % du Smic ;
- 3e année : 60 % du Smic ;

18-20 ans :

- 1re année : 50 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 2e année : 57 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 3e année : 67 % du Smic (CCN).

21-25 ans :

- 1re année : 53 % du Smic (CCN) ;
- 2e année : 61 % du Smic (CCN) ;
- 3e année : 78 % du Smic (CCN).

Après 26 ans :

Pour la durée d'exécution du contrat : 100 % du Smic (CCN).

Article 12 Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées, pendant la période de préavis du licenciement. La rupture du contrat de travail par démission n'ouvre pas droit aux heures pour recherche d'emploi. Ces absences seront accordées par moitié au choix du salarié, par moitié au choix de l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra proposer une nouvelle autorisation d'absence dans un délai de 48 heures.

Article 13 Prime de fidélisation

Dispositif applicable pour les salariés embauchés à compter du 1er avril 1992

Au titre de la présence effective continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence effective de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai de présence effective continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1er avril 1992

Au titre de la présence continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai de présence continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise.

Prime de fidélisation pour les certains salariés

Pour les salariés aux emplois de TAM 2 ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale ETARF.

Pour les salariés aux statuts agent de maîtrise ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale production agricole CUMA.

La prime de fidélisation des cadres est calculée de la façon suivante : 3 % au bout de trois ans de présence continue ou non dans la même entreprise et 1 % par an, chaque année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Article 14 Prime pour les TAM et les cadres

Les salariés au statut TAM bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un tiers de mois de salaire brut de base.

Les salariés au statut cadre bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un mois de salaire brut de base.

Article 15 Indemnités de départ de retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le cadre ou le TAM bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (CCN).

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le

salaires moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Article 16 Avantages et fournitures en nature

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

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, il doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

À cette règle, sont exclus les salariés au statut cadre dans le cas suivant :

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1er avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire. Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1er avril 1989.

Article 17 Frais de transport et d'emménagement

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait de la démission du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

Article 18 Rémunération du travail de nuit

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Article 19 Travail dominical

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur équivalent.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 100 %, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires.

Article 20 Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation par le maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

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

Dans les exploitations qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1er mai : en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire, sans possibilité de repos compensateur de remplacement ;
- les autres jours fériés : en plus du salaire correspondant au travail effectué, soit à une majoration de ces heures à 100 %, soit, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 100 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1er mai sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures

supplémentaires.

Article 21 Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1er du présent accord collectif étendu, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1er mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 1er septembre au 20 novembre.

Article 22 Dispositions finales

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETSP de Lot-et-Garonne.

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

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

Son champ d'application professionnel correspond :

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

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

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

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

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

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

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

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

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

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

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

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

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de

chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

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

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

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

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 2 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019

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

Préambule

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

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

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

Article 1er

Le texte du 1er alinéa de la rubrique « Garantie décès » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut et le cas échéant revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès). »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Entre les rubriques « Garantie décès » et « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties », il est inséré une nouvelle rubrique intitulée « Garantie maintien de salaire par l'employeur » et libellée comme suit :

« 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, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

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 Accident de trajet	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. »

La rubrique « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulée et remplacée comme suit :

« Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 70 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les 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 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 remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », 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. »

Le premier alinéa de la rubrique « Garantie incapacité permanente de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficient :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 20 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.
 - en cas d'incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine privée, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 10 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Le premier alinéa de l'article 4 « Financement du régime et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise adhérente, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales. »

L'article 6 « Suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6

Suspension du contrat de travail

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

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

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

(1) L'article 1er de l'avenant sur les « Garanties de l'accord » est étendu sous réserve qu'il respecte les dispositions de

l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme, ainsi que les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 2 Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 3 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à la prévoyance

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

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de modifier les dispositions de l'accord collectif du 23 octobre 2019 instaurant un régime conventionnel de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. ».

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

Article 1er

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent 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 relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 Date d'entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

Prévoyance des non-cadres, Lot-et-Garonne (accord du 23 octobre 2019)

Accord du 23 octobre 2019 relatif à l'instauration d'un régime conventionnel prévoyance au profit des salariés non-cadres de Lot-et-Garonne

23 octobre 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2021 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2021-3](#)

Préambule

Le présent accord est un accord autonome et distinct de la convention collective de travail des exploitations agricoles de Lot-et-Garonne du 29 janvier 2015 et de la convention collective de travail du 29 janvier 2015 des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne.

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 complémentaire.

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 et l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 6 novembre 2009 et le remplacer par le présent accord conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont décidé également de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance, à la suite de la censure des clauses de désignations par le Conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application du présent accord collectif disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein dudit accord.

Par ailleurs, 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 des deux branches sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises des deux branches, y compris les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises 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 Champ d'application

Le présent accord est applicable :

- à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective de travail des exploitations agricoles de Lot-et-Garonne du 29 janvier 2015 ;
- à l'ensemble des exploitations et entreprises horticoles et de pépinières relevant de la convention collective de travail du 29 janvier 2015 des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne.

Article 2 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent 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 relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord, à savoir :

Garanties décès

Un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par

enfant à charge (salaire annuel brut et le cas échéant revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès).

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

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

Le capital est versé en priorité :

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

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

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de la 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 capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée selon les modalités définies par le règlement de l'organisme assureur. Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

- Une rente annuelle d'éducation par enfant à charge :

En cas de décès d'un salarié il est versé à chaque enfant à charge, une rente annuelle variable selon l'âge de l'enfant égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale de 11 à 17 ans révolus ;
- 6 % du plafond annuel de sécurité sociale de 18 à 25 ans révolus, sous condition de poursuivre des études.

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

- Une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs, ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié non retraité, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

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, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

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 Accident de trajet	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.

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 70 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les 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 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 remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », 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.

Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail

Le maintien du salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail, dont rappel des règles ci-dessous, est intégré dans les périodes d'indemnisation de 90 jours à 90 % du salaire de référence, dans la limite de 180 jours.

L'assurance du versement de ce maintien de salaire est financée par la cotisation « assurance des charges sociales » de l'employeur.

Garantie incapacité permanente de travail

Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficient :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 20 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.
 - en cas d'incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine privée, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
 - , 10 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés 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 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.

Modalités de versement : les rentes ci-dessus s'ajoutent à la rente invalidité, incapacité permanente, versée par la mutualité sociale agricole. En revanche, elles ne peuvent pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

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

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

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre rente.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat 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 auxdits paragraphes.

(1) Article étendu sous réserve qu'il respecte les dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme, ainsi que les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 4 Financement du régime et répartition des cotisations

Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise adhérente, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

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

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

- 42 % employeur ;
- 58 % salarié.

Article 5 Évolution ultérieure des cotisations

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

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, les commissions mixtes décideront, en partenariat avec l'organisme assureur, 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.

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

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 salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article " Financement du régime et répartition des cotisations ".

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

Article 7 Dispositif de portabilité

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

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

Article 8 Principe de solidarité

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fond social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires de la convention collective précitée.

Le salarié ou ses ayants droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires, de la convention collective de travail des salariés non-cadres des exploitations agricoles, d'horticulture et de pépinière du département du Lot-et-Garonne, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

Article 9 Suivi du régime

Les organisations professionnelles signataires se réuniront au moins une fois par an, et en cas de besoin avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de réaliser un bilan annuel sur les évolutions et résultats détaillés du régime, poste de garantie par poste de garantie, avec les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Article 10 Durée, révision et dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra également être dénoncé à tout moment par les parties signataires du présent accord. La dénonciation sera régie par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois.

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

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

Article 11 Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du premier jour du trimestre qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2020.

À la même date, l'accord du 6 novembre 2009 qui est remplacé par le présent accord cesse de produire ses effets

conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Article 12 Dispositions finales et extension

Le présent accord, qui annule et remplace l'accord du 6 novembre 2009, sera déposé auprès de l'unité départementale de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

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 : Lot-et-Garonne : notice d'information prévoyance des salariés non cadres (accord du 6 novembre 2009)

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

Conditions générales : Lot-et-Garonne : conditions générales prévoyance des salariés non cadres (accord du 6 novembre 2009)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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