

CartoAgri, dossier départemental

Lozère (48)

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

Département	Lozère (48)
Textes territoriaux	2
Conventions concernées	Production agricole et CUMA
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=48

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) 2 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

Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Accord collectif étendu du 11 août 1982 des exploitations et entreprises agricoles (Avenant n° 89 du 25 septembre 2025)

25 septembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

Préambule

La convention collective de travail des exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982 est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1er avril 2021 de la convention collective de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations de polycultures et d'élevages sur la Haute-Loire et la Lozère, dans les CUMA 43, les CUMA 48 et les EDT 43.

L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'accord 8832 qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application par les employeurs.

Les articles ci-après du présent avenant devront s'appliquer aux entreprises qui relèvent de la CCN 7024 dès lors qu'ils sont plus favorables aux salariés, et ce, quel que soit leur effectif y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Le présent avenant à durée indéterminée est applicable aux salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole à l'exception :

- 1° des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés ;
- 2° des entreprises du paysage ;
- 4° établissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins.

Ces exceptions proviennent du fait que ces entreprises relèvent d'une autre convention collective ou accord local.

Cet avenant s'applique également aux apprentis.

Des avenants pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Cet accord territorial complète les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Il s'applique aux relations de travail des salariés des exploitations et entreprises, ayant leur siège dans les départements de la Haute-Loire et la Lozère.

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

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'un nouvel accord signé à la suite d'une dénonciation ou, à défaut de conclusion de l'accord nouveau, pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3 Révision

La partie qui demande la révision de l'accord doit en prévenir par écrit la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. La demande doit préciser les points litigieux et indiquer des propositions. Les conditions de la révision doivent être conformes aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La commission mixte se réunit suite à la réception de la demande. À cet effet, la direction visée à l'alinéa précédent convoque les parties au moins quinze jours avant la date fixée pour la réunion et précise l'ordre du jour de celle-ci.

À la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixent les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 Dénonciation de la convention

La partie signataire qui dénoncera l'accord devra notifier cette dénonciation aux autres signataires et à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) par courrier recommandé et la dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

La commission mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixent les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires et des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail qui confèrent aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, adhérant à la totalité des clauses d'une convention ou d'un accord, les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 5 Délégués interentreprises

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner deux délégués titulaires et deux délégués suppléants en cas d'empêchement des délégués titulaires, à compétence départementale toutes branches.

Ces délégués doivent être salariés agricoles exerçant leur activité professionnelle dans une entreprise agricole visée au champ d'application de la présente convention et travaillant depuis au moins un an dans le département.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, d'une demi-journée non fractionnable par mois avec possibilité de cumul dans la limite maximum de deux jours, étant précisé que le cumul ne peut être exigé pendant la période de grands travaux.

Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission doit informer son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas de force majeure.

Le délégué ne peut intervenir au niveau des entreprises du département qu'en avertissant au préalable l'employeur où doit avoir lieu l'intervention ; à la demande de l'une des parties, il peut être fait appel à l'assistance de « l'inspecteur du travail ».

En tout état de cause, la qualité de délégué ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à « l'inspecteur du travail », à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs, en respectant les règles de la RGPD (règlement général sur la protection des données).

L'employeur ne peut licencier un délégué qu'après accord de « l'inspecteur du travail » et en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

Le délégué interentreprises ne peut, en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ou des organisations syndicales patronales ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte ; toutefois, ces absences peuvent être récupérées aux demandes de l'une ou l'autre des parties au contrat, étant précisé que les heures de récupération sont payées au tarif qui aurait été appliqué aux heures perdues.

Article 6 Représentant(e)s du personnel. CSE

Les représentants(e)s du personnel exercent leur mission conformément aux dispositions du code du travail et en particulier conformément à ses articles L. 2313-1 et suivants.

Le nombre de délégués du personnel dans les exploitations ou établissements occupant de 5 à 25 salariés est fixé à 1 titulaire et 1 suppléant pour toutes les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 7 Détermination des salaires

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par la grille nationale des salaires de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et ses avenants, ou par accord territorial dès lors qu'il est plus favorable.

Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré, des salaires supérieurs.

Article 8 Travail à la tâche

Pour les cueilleurs de fruits rouges, fraises et framboises, lors de la saison de production, les salariés peuvent être rémunérés de la manière suivante :

Fraises/groseilles : 1 / 9,5 × Smic horaire par kg de fruits cueillis.

Framboises/mûres/cassis/myrtilles : 1 / 4,5 × Smic horaire par kg de fruits cueillis.

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs au Smic horaire en vigueur avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 9 Salaire des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans

- 31 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 41 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans

- 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 57 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 67 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Cette rémunération ne pourra être inférieure à celle prévue à l'article D. 6222-26 du code du travail, ainsi qu'à l'article 5.1.4 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 10 Prime d'ancienneté

Une prime mensuelle d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % du salaire après 2 ans de services continus chez l'employeur ;
- 4 % du salaire après 5 ans de services continus chez l'employeur ;
- 6 % du salaire après 10 ans de services continus chez l'employeur ;
- 8 % du salaire après 15 ans de services continus chez l'employeur ;
- 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur ;
- 12 % du salaire après 25 ans de services continus chez l'employeur ;
- 15 % du salaire après 30 ans de services continus chez l'employeur.

Article 11 Primes diverses

Les salariés pourront bénéficier de primes négociées librement entre les parties.

Article 12 Temps partiel et indemnité kilométrique

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé à 3,22 % du palier 1 de la grille de salaire.

Article 13 Travail de nuit

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considérée comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Travail de nuit exceptionnel

Les heures effectuées exceptionnellement de nuit :

- de 21 heures à 22 heures : sont majorées de 25 % ;
- entre 22 heures et 5 heures sont majorées de 100 % ;
- de 5 heures à 6 heures : sont majorées de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec les heures supplémentaires.

Travailleur de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
 - soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures,
- le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Comme le stipule l'article L. 3122-8 du code du travail « Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ».

Ces heures de travail de nuit doivent être majorées de 25 % du salaire de base à laquelle s'ajoute éventuellement la majoration attribuée pour les heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit donnent lieu au paiement d'une prime correspondant à une fois et demie le minimum garanti (MG) pour chaque nuit effectuée.

Article 14 Congés supplémentaires pour ancienneté

La durée des congés annuels est fixée à 30 jours ouvrables. Cette durée est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de service chez le même employeur avec un maximum de 2 jours.

Article 15 Congés exceptionnels

Mariage ou Pacs du salarié : 4 jours.

Naissance ou arrivée d'un enfant : 3 jours.

Mariage d'un enfant : 2 jours.

Décès du conjoint (mariage ou Pacs) : 3 jours.

Décès d'un enfant : 7 jours.

Décès d'un ascendant ou des collatéraux : 3 jours.

Décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.

Annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours.

Ces congés sont accordés quelle que soit l'ancienneté dans l'exploitation.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Une autorisation d'absence non rémunérée de trois jours sera accordée dans des circonstances fortuites telles que :

- incendie touchant les biens des salariés ;
- maladie ou accident dûment constaté du conjoint.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant mineur dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus.

15.1 Congés divers

Congés pour endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'un jour par mois, dont 3 jours rémunérés à 100 % par année civile.

CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail)

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'employeur. Ces temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et seront rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures.

Participation à des forums emploi

Chaque salarié qui le désire, et après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres, sur la promotion de son métier dans le département de son lieu de travail.

Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée.

Ces temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures.

(1) L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail qui fixent les modalités du congé de deuil.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 16 Journée de solidarité

En l'absence d'accord avec le salarié, la journée de solidarité sera fixée au lundi de Pentecôte.

Article 17 Cessation du contrat de travail

17.1 Contrat à durée indéterminée. Délai congé

À condition de respecter les textes réglementaires relatifs au contrôle de l'emploi, le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur est soumise à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis qu'elle notifie, pour éviter toute contestation sur son point de départ, à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à :

- 15 jours s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois de services continus dans l'exploitation ;
- 1 mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de six mois de services continus dans l'exploitation.

En cas de licenciement, sauf faute grave, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 2 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 2 mois s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 2 ans de services continus dans l'exploitation.

Tout salarié congédié a droit, pendant la durée du préavis à une liberté rémunérée de :

- quatre demi-journées si le préavis est de 15 jours ;
- huit demi-journées si le préavis est de 1 mois ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

17.2 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

Article 18 Formation professionnelle

À l'issue d'un stage, et sur présentation d'une attestation, les employeurs devront tenir compte des connaissances acquises par le salarié, soit en révisant son coefficient hiérarchique, soit en lui accordant une promotion à débattre entre les parties.

Article 19 Dispositions particulières concernant les cadres et les techniciens agents de maîtrise (TAM) des exploitations de polyculture, d'élevage, d'horticulture, de pépinières et de sylviculture

19.1 Prime

Les cadres et les TAM bénéficient d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties, dont les conditions d'attribution et éventuellement le montant doivent être portés sur le contrat de travail.

19.2 Frais de déménagement

À l'embauche, les frais de déménagement sont supportés par l'employeur sur présentation d'un justificatif, à hauteur de 50 % pour les TAM, plafonné à 500 €, et 100 % pour les cadres, plafonné à 1 000 €.

Cette prise en charge par l'employeur engage le salarié sur une période de 8 mois à compter de son embauche. Par conséquent :

- en cas de rupture à l'initiative du salarié avant la fin de cette période, ce dernier est redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir ;
- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur ce dernier supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute grave du salarié.

19.3 Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité correspondante, d'une indemnité de licenciement égale à :

- un tiers de mois de salaire de sa catégorie professionnelle par année de présence pour le salarié TAM ;
- un demi-mois de salaire de sa catégorie professionnelle par année de présence pour le salarié cadre.

Le montant maximum de cette indemnité est limité à douze mois de salaire. (1) Cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauche.

L'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge normal de la retraite fixé par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

19.4 Prime de fin de carrière

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié TAM ou cadre bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté, comme suit :

- entre dix ans et quatorze ans révolus : un mois et demi de salaire ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

En cas de mise à la retraite, le salarié TAM ou cadre bénéficiera de l'indemnité légale.

(1) *Phrase exclue de l'extension.*

Article 20 Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Annexes

Annexe 1 (1)

Régime de prévoyance des salariés non cadres

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 285 à 294.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0038.pdf/BOCC

(1) L'annexe de l'accord telle que modifiée par l'avenant est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Annexe 2 (1)

Régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 295 à 304.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0038.pdf/BOCC

(1) L'annexe de l'accord telle que modifiée par l'avenant est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Haute-Loire et Lozère (ex-IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022

10 février 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2022 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2022-15](#)

Préambule

La convention collective nationale production agricole / CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) stipule que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elle prévoit :

- que certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la (aux) branche(s) visée(s) (art. 1.2) ;
- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (chapitre 4) ;
- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires », soit par accord territorial ou sectoriel et que la grille des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale concernée (art. 5.1 / annexe 1).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1er janvier 2022 et à la conclusion de l'avenant « Salaires n° 4 du 18 janvier 2022 » à la convention collective nationale « Production agricole / Cuma », les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision de la grille de salaires minima, applicable aux salariés relevant uniquement de la production agricole, et figurant à l'annexe II de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et Lozère (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur la grille nationale, mais en adoptant de manière exceptionnelle une disposition plus favorable en matière de date d'effet de l'avenant n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole / Cuma. En l'absence de représentants de l'union régionale des

entrepreneurs des territoires à la réunion lors de la négociation collective, aucune disposition n'a été prévue pour les salariés relevant des ETARF.

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

Article 1er

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles

(Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère)

À compter du 1er mars 2022, les salaires minimaux applicables au personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des Cuma sont fixés selon la grille ci-après :

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9, 11	10,57 €
Palier 2	12, 16	10,66 €
Palier 3	17, 24	10,82 €
Palier 4	25, 35	11,06 €
Palier 5	36, 51	11,57 €
Palier 6	52, 73	12,15 €
Palier 7	74, 104	12,90 €
Palier 8	105, 143	13,82 €
Palier 9	144, 196	14,98 €
Palier 10	197, 270	16,61 €
Palier 11	271, 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des Cuma (IDCC 7024).

Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1er mars 2022.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Conditions générales : Languedoc-Roussillon et Vaucluse : conditions générales prévoyance et santé des salariés non cadres des ETARF

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), santé et prévoyance, édition mars 2014 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Languedoc-Roussillon et Vaucluse : notice d'information prévoyance et santé des salariés non cadres des ETARF

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), santé et prévoyance, édition mars 2014 [Ouvrir le document](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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