

CartoAgri, dossier départemental

Haute-Marne (52)

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

Département	Haute-Marne (52)
Textes territoriaux	6
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=52

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) 4 textes

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

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

Haute-Marne (ex-IDCC 9521) Accord collectif territorial du 11 février 1997 relatif à la production agricole et CUMA de la Haute-Marne (Avenant n° 39 du 7 juin 2022)

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

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020, une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA (IDCC 7024).

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ce secteur professionnel.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause la convention collective territoriale et professionnelle.

Elle devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Ce texte entre précisément dans ce cadre.

Il apporte des dispositions complémentaires à la convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent avenant appellent de leurs vœux la négociation et la conclusion d'accord d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire à la convention nationale précitée et au présent avenant.

Dans le cadre de l'entrée en application de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), le présent avenant révisé la convention collective du 11 février 1997 des exploitations de polyculture et d'élevage, des CUMA et des exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne (IDCC 9521).

Chapitre 1er Champ d'application

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord révisé par cet avenant est applicable dans le département de la Haute-Marne et concerne les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ainsi que des exploitations viticoles (hors Champagne délimitée), horticoles ou maraîchères, les pépinières, les cultures sous serres situées dans le département de la Haute-Marne, ainsi que des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent la prolongation de l'acte de production et des structures d'accueil touristiques situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration.

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

Article 2 Incidences sur les contrats

En aucun cas, la rémunération brute allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte :

- des textes relatifs au salaire minimum de croissance
- de la convention collective applicable dans l'entreprise qui l'emploie :

Convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), et de l'ensemble des dispositions du présent accord révisé par cet avenant.

Chapitre II Durée. Renouvellement. Révision. Dénonciation

Article 3 Abrogation

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant de révision abroge toutes les dispositions de la convention collective du 11 février 1997 (IDCC 9521), renommé accord collectif territorial de la production agricole et CUMA de la Haute-Marne et les remplace par les dispositions du présent accord.

Article 4 Durée. Renouvellement

Le présent accord révisé par cet avenant est applicable pour une durée indéterminée.

Article 5 Révision

La partie signataire qui demandera la révision de l'accord en informera les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente par lettre recommandée.

La demande devra préciser les points litigieux et indiquer les propositions.

La commission mixte devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée. (1)

Par ailleurs, la révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- , par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Article 6 Dénonciation

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes sont habilitées à dénoncer le présent accord.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

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

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

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

La partie qui dénoncera l'accord devra prévenir les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente, par lettre recommandée et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 Négociation collective

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 et de ses avenants relatifs à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 8 Conflits collectifs

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet aux entreprises de moins de 11 salariés de saisir la commission paritaire régionale de l'emploi Grand Est (CPRE Grand Est) dans son rôle de commission paritaire régionale Interprofessionnelle (CPRI) pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, 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.

Article 9 Conflits individuels

En cas de conflits individuels, l'intéressé ou son organisation syndicale peuvent s'informer auprès de l'unité de contrôle du système d'inspection du travail de la DDETS-PP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations) ou auprès de la commission paritaire régionale de l'emploi Grand Est (CPRE Grand Est).

Les parties auront la possibilité de soumettre leurs conflits individuels à l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise.

Le conseil des prud'hommes peut être saisi pour tout conflit individuel relatif aux contrats de travail soumis aux dispositions du présent accord.

Article 10 Interprétation

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

En cas de problèmes d'interprétation portant sur les dispositions du présent accord, la commission mixte se réunira afin d'émettre un avis.

Elle se réunira à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. L'autorité administrative compétente sera invitée à la commission mixte.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie disposant du même nombre de voix.

Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas (1) .

Si l'interprétation de la commission mixte n'est pas satisfaisante alors la CPRE (commissions paritaires régionales de l'emploi) ou la CPNI (commission paritaire de négociation et d'interprétation) devra être saisie tel que défini dans l'article 1.4 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

(1) Exemple : Nb de représentants de la partie employeurs : 3 / Nb de représentants de la partie salariés : 6.

Voix attribué à chaque personne de la partie employeurs : $(3 \times 6) / 3 = 6$.

Voix attribué à chaque personne de la partie salariés : $(3 \times 6) / 6 = 3$.

Vérification :

Total des voix de la partie employeurs : $3 \times 6 = 18$.

Total des voix de la partie salariés : $6 \times 3 = 18$.

Chapitre IV Travaux à la tâche

Article 11 Conditions d'exécution

Les conditions d'exécution du travail à la tâche sont fixées préalablement par écrit après accord entre employeurs et salariés.

En principe, les ouvriers travaillant à la tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Le refus de travailler à la tâche par un salarié rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

Le travailleur est tenu, sauf en cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution prévus.

Article 12 Salaires à la tâche : bases de rémunération du travail à la tâche dans les exploitations viticoles

La rémunération des ouvriers à la tâche se fait au minimum sur la base du salaire horaire d'un ouvrier affecté au palier 3, coefficient 17 en fonction du nombre de pieds de vignes travaillés, par référence au barème ci-dessous :

Travaux	Nombre de pieds par heure
Taille Guyot	100 à 130
Tirage des bois	170 à 250
Ébourgeonnage	100 à 120
Palissage (2 à 3 passages)	50
Taille Royat avec tirage des bois	45 à 55

L'ouvrier à la tâche atteint :

- un minimum de degré 2 pour le critère technicité ;
- un minimum de degré 2 pour le critère responsabilité « respect des normes » et « enjeux économiques ».

Pour les vendanges, le personnel affecté à la cueillette du raisin, exclusivement, peut être rémunéré à la tâche sur la base du salaire horaire du palier 1, coefficient 9, sur la base d'un rendement horaire de 66 kg par heure.

Chapitre V Rémunération

Article 13 Paiement des salaires

Pour les salariés, la paie devra être versée au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Article 14 Salaires des jeunes ouvriers

Pour les ouvriers âgés de moins de 18 ans, les salaires ci-dessus mentionnés subissent les abattements suivants :

20 % avant l'âge de 17 ans.

10 % de 17 à 18 ans.

Toutefois, à égalité de capacité et de rendement, il n'est procédé à aucun abattement.

D'autre part, pour les jeunes ouvriers titulaires du brevet d'apprentissage agricole ou du brevet professionnel agricole, il ne peut être procédé à aucun abattement sur le salaire normal.

Dans tous les cas, l'abattement de salaire prévu pour les jeunes ouvriers est supprimé dès qu'ils justifient de six mois de pratique dans l'agriculture.

Article 15 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tous salariés.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

3 % de la 5e à la 9e année d'ancienneté.

5,5 % de la 10e à la 14e année d'ancienneté.

7 % au-delà de 15 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Elle est attribuée avec effet du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le nombre d'années requis aura été atteint.

Cette prime doit être distinguée du salaire proprement dit et apparaître distinctement sur les bulletins de salaire.

Article 16 Travail effectué exceptionnellement de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Le travail effectué la nuit tel que défini dans l'article 8.2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, mais qui ne correspond pas à la définition du travailleur de nuit de l'article 8.2.2 de cette même convention, bénéficie d'une majoration de 35 %.

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

Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour. Le recours au travail de nuit ne doit pas altérer les conditions de travail des salariés, et doit par conséquent respecter les points suivants :

- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause.

Les heures exceptionnelles de nuit sont celles définies par le présent accord sur la période de travail située entre 21 heures et 7 heures.

Article 17 Travail des jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire : le 1er janvier, le Lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables. Les jours chômés et payés visés au présent article sont indemnisés dans les mêmes conditions que le 1er mai, c'est-à-dire que le salaire habituel est maintenu quel que soit l'ancienneté des salariés.

Si un travail est effectué un jour férié légal chômé et payé, ce travail est rémunéré conformément aux dispositions relatives au 1er mai. Les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, correspondant à une majoration de 100 %.

Article 18 Indemnité de déplacement

Pour compléter l'article 8.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, lorsque, du fait d'un déplacement, un salarié ne peut rejoindre son domicile pour y prendre son repas de midi, il a droit à une indemnité dite « de panier » égale à une fois et demie le salaire minimum horaire.

Chapitre VI Durée du travail

En cette matière, il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier celles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et de ses avenants concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 19 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, en cas de surcroît d'activité, il pourra être dérogé à cette règle selon les modalités suivantes :

- le repos quotidien pourra être ramené de onze heures à neuf heures pour un nombre de jours n'excédant pas dix sur une année civile ;

- une période de repos non rémunérée équivalente aux heures de repos manquantes dérogeant aux onze heures consécutives de repos quotidien, accolée à un repos hebdomadaire ou quotidien sera alors octroyée dans les deux mois ;
- à défaut, il est versé une indemnité égale à une fois le minimum garanti par heure de repos manquante aux onze heures de repos quotidien.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 713-5 du code rural et de la pêche maritime.
(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)*

Article 20 Repos hebdomadaire

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives conformément aux dispositions de l'article L. 714-1 du code rural.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 19.

Article 20.1 Dérogation au repos hebdomadaire

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe un dimanche au moins deux fois par mois.

Toutefois l'employeur qui désire déroger à la règle du repos dominical doit adresser à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations, une demande motivée précisant la modalité envisagée.

Par exception, l'octroi de la modalité dérogatoire c) est de plein droit pour le personnel strictement nécessaire aux soins des animaux.

En tout état de cause, il est fait application des articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural.

Article 20.2 Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

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

Article 21 Le contingent d'heures de modulation

Le contingent d'heures de modulation applicable dans le cadre du dispositif d'annualisation de la durée du travail prévu par l'article 10-4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles est majoré de 50 heures. Ce nombre annuel d'heures de modulation est porté à 300 heures

Chapitre VII Les congés payés

Article 22 Les congés payés annuels

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié ainsi que de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024). Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

Les dates de départ en congé et de retour sont fixées d'un commun accord entre employeur et salarié.

Cependant, pendant les périodes de grands travaux, les salariés ne peuvent exiger des congés de plus de 3 jours ouvrables.

Ces périodes de grands travaux ont été fixées comme suit :

- semis et plantations ;
- épandage d'engrais ;
- traitements phytosanitaires ;

- arrosage ;
- récoltes ;
- mise bas.

Ces périodes de grands travaux ne peuvent excéder une durée de cinq mois consécutifs ou non. L'employeur est dans l'obligation d'informer ses salariés sur la durée de la période de grands travaux. Aussi, l'article D. 3141-6 du code du travail stipule l'obligation d'information relative aux congés payés. À cet égard, il énonce l'obligation de l'employeur d'informer le salarié par rapport à l'ordre des départs en congé, cela dans un délai d'un mois précédent le jour de la prise des congés.

Pour rappel, les congés payés sont pris selon les modalités suivantes :

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu ;
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (l'accord n'est pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement).

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Des jours ouvrables de congés supplémentaires, dans le cadre du fractionnement, sont attribués conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 23 Les congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

- pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 2 jours ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant (né ou à naître) : 7 jours ouvrés ;
- pour l'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant : 1 jour de congé maximum par an et par personne sans que le total par salarié ne puisse excéder 4 jours ;
- pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Chapitre VIII Absences. Maladie

Article 24 Les absences exceptionnelles

Toute absence doit être autorisée ou motivée. L'autorisation, sauf en cas d'urgence, doit être demandée à l'employeur l'avant-veille du premier jour d'absence. Après entente entre employeur et salarié, les heures de travail perdues peuvent être récupérées. Toute absence non récupérée entraîne la perte du salaire afférent à la durée de l'absence.

Une absence non autorisée ou non motivée pourra être considérée par l'employeur comme faute grave susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 25 Les absences pour maladie ou accident

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont est victime le salarié ne peut constituer un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Dès guérison ou consolidation de sa blessure, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré dans son emploi après sa visite médicale de reprise lorsqu'elle est prévue par le code du travail.

S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité de reclassement, le contrat de travail pourra être rompu dans les conditions prévues par les articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

Article 26 Garantie de rémunération

I. Garantie de rémunération en cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée

Le salarié qui par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical aura dû cesser son travail, bénéficie d'une garantie de rémunération à compter du 8e jour d'arrêt de travail, sous déduction des indemnités journalières servies par la Caisse de mutualité sociale agricole.

Cette garantie est calculée sur la base du salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler selon les modalités ci-après :

- entre 1 et 6 ans d'ancienneté révolue : 30 jours à 90 % et 30 jours à 66,67 % ;
- entre 6 et 11 ans d'ancienneté révolue : 40 jours à 90 % et 40 jours à 66,67 % ;
- entre 11 et 16 ans d'ancienneté révolue : 50 jours à 90 % et 50 jours à 66,67 % ;
- entre 16 et 21 ans d'ancienneté révolue : 60 jours à 90 % et 60 jours à 66,67 % ;
- entre 21 et 26 ans d'ancienneté révolue : 70 jours à 90 % et 70 jours à 66,67 % ;
- entre 26 et 31 ans d'ancienneté révolue : 80 jours à 90 % et 80 jours à 66,67 % ;
- au-delà de 31 ans d'ancienneté révolue : 90 jours à 90 % et 90 jours à 66,67 %.

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident de la vie privée au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'aura droit au versement de cette garantie que dans la limite comprise entre le nombre de jours indiqués ci-dessus et le nombre de jours déjà indemnisés au cours de ces 12 mois.

II. Garantie de rémunération en cas d'accident du travail et maladie professionnelle

Le salarié qui par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle aura dû cesser son travail, bénéficie de la garantie de rémunération prévue au I du présent article ci-dessus dès le premier jour d'arrêt de travail.

Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour accident du travail ou maladie professionnelle au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'aura droit au versement de cette garantie que dans la limite comprise entre le nombre de jours indiqués ci-dessus et le nombre de jours déjà indemnisés au cours de ces 12 mois.

* Concernant les jours de carence, il est rappelé qu'un accord entre l'employeur et le salarié est possible pour diminuer ou supprimer les jours de carence.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Chapitre IX Rupture du contrat de travail

En cette matière, il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier celles de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

Article 27 Congé pour recherche d'emploi

En complément du chapitre 9 de la convention collective nationale, le salarié cadre ou non cadre est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi pendant la durée du préavis de licenciement (sauf faute grave). Ces journées seront rémunérées.

Chapitre X Prévoyance. Santé. Retraite supplémentaire

Article 28 Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Les salariés non-cadres bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire qui est défini par l'accord local de prévoyance du 10 juin 2008 et de ses avenants, et qui est en annexe I du présent accord.

L'employeur a l'obligation de tenir à disposition du personnel un exemplaire à jour de l'accord de prévoyance applicable. Le salarié doit avoir accès à cet exemplaire sur le lieu de travail.

Article 29 Assurance complémentaire frais de santé des salariés non-cadres

Les salariés non-cadres bénéficient d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé collectif et obligatoire dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne et de ses avenants, et qui est en annexe II du présent accord.

Article 30 Retraite complémentaire des salariés non-cadres

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, relevant du champ d'application du présent accord, tout employeur doit adhérer pour les salariés non-cadres à son service, à Alliance professionnelle régime AGIRC-ARRCO, section AGRICA sise, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris Cedex.

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002, relevant du champ d'application du présent accord a l'obligation de cotiser auprès d'Alliance professionnelle régime AGIRC-ARRCO.

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord appliquera une répartition de la cotisation comme suit : (1)

50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du salarié.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux règles de répartition des cotisations de retraite complémentaire fixées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO, étendu par arrêté du 24 avril 2018.

(Arrêté du 30 mars 2023 - art. 1)

Chapitre XI Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Article 31 La période probatoire

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période probatoire, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période probatoire doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période probatoire, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires assorties d'un salaire équivalent.

Article 32 Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident quelle qu'en soit l'origine, pris en charge par la Mutualité sociale agricole, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant au moins un an d'ancienneté, le maintien du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par l'organisme assureur et tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le total des indemnités journalières complémentaires, et de celles versées par les assurances sociales agricoles ne pourra pas excéder le montant du salaire net.

Article 33 Départ à la retraite à l'initiative du technicien, agent de maîtrise ou cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de retraite a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, et égale à 1/7 de son salaire moyen mensuel des 12 derniers mois par année d'ancienneté.

Article 34 Retraite complémentaire et Prévoyance des agents de maîtrise, techniciens et cadres

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à Alliance professionnelle régime AGRIC-ARRCO et pour le régime prévoyance et complémentaire santé à la CPCEA (caisse de prévoyance des cadres des exploitations agricoles).

Chapitre XII Droit syndical. Liberté d'expression et liberté syndicale

Article 35 Droit syndical. Liberté d'expression et liberté syndicale

La liberté d'expression et liberté syndicale sont définies dans l'article 2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020. Le droit syndical est défini dans l'article 2.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020. Dans ce cadre, il sera accordé aux salariés le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Chapitre XIII Dépôt. Extension. Entrée en vigueur. Signataires

Article 36 Dépôt. Extension.

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

Article 37 Entrée en vigueur

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

Annexes

Annexe I Prévoyance

Préambule

La réalité du dialogue social en agriculture n'est plus à démontrer et a su faire preuve d'innovation en créant des dispositifs originaux et même parfois précurseurs. Dans cette continuité, les partenaires sociaux agricoles ont décidé de conduire une réflexion sur la problématique de la protection sociale complémentaire dans un cadre national, réflexion intégrant les particularités agricoles, le contexte économique et la volonté d'apporter un élément d'attractivité supplémentaire.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont pris en compte les différents niveaux de dialogue social existant dans les secteurs de la production agricole, la structuration de ces secteurs composés très majoritairement de petites entreprises, et la volonté d'offrir aux salariés la possibilité d'accéder à des prestations sociales complémentaires à celles versées par le régime obligatoire de la mutualité sociale agricole dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Les partenaires sociaux ont souhaité permettre à tous les salariés de la production agricole de bénéficier d'un niveau minimal de protection sociale complémentaire, harmonisé sur l'ensemble du territoire, tout en reconnaissant le dialogue social de branche départemental, régional ou national et tout en garantissant la possibilité de maintenir ces différents niveaux de dialogue.

Les organisations signataires ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance assurant un minimum de prestations en matière de garantie décès, incapacité temporaire et permanente, et également en matière d'assurance complémentaire frais de santé. Il peut être dérogé à ce régime de prévoyance national par un accord collectif étendu de branche ou conventionnel offrant un régime supérieur et dans les conditions définies dans le présent accord.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, à l'exception des départements d'outre-mer, aux salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1-1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage), 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2009 ou le 1er jour du 5e trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait intervenir après le 30 septembre 2008.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord ;

A l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord collectif étendu dans les conditions fixées à l'article 7 ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

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

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Les bénéficiaires de la CMUC ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et ceux bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1er mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1er mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 1 an d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Les salariés à temps partiel ayant plus de 1 an d'ancienneté peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé, et donc de ne bénéficier que partiellement du régime de prévoyance nationale, dès lors que leur durée du travail inscrite au contrat de travail est inférieure à 80 heures par mois.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, les salariés à temps partiel concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1er mois d'application de l'accord.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1er mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 1 an d'ancienneté.

En cas d'avenant au contrat de travail portant la durée du travail du salarié à une durée supérieure à 80 heures par mois, le salarié à temps partiel devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant celui de l'entrée en vigueur de sa nouvelle durée du travail.

Article 4 Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord qui constitue un socle minimal national de prestations pouvant être amélioré notamment par accord collectif étendu.

Garantie décès

En cas de décès, quelle qu'en soit l'origine, d'un salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaire d'un Pacs ou au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s), un capital décès égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès.

Garantie incapacité temporaire de travail

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, le salarié bénéficiera :

- d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence ;
- versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu à un complément de rémunération par l'employeur en application des dispositions conventionnelles sur la mensualisation ou en application de l'accord national du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation, étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la loi du 30 décembre 1988 ;
- et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus et n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des compléments de salaire à la charge de l'employeur en application des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation bénéficiera des indemnités journalières d'incapacité temporaire de travail après un délai de franchise (délai de carence) de 60 jours à compter du 1^{er} jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 70^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié, dans les 12 mois précédents, du nombre maximal de jours donnant lieu à compléments de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du 1^{er} jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la mutualité sociale agricole.

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

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la mutualité sociale agricole.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence.

Garantie incapacité permanente professionnelle

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus bénéficie en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'une rente, versée chaque mois, égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente accident du travail par la mutualité sociale agricole pour une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un taux égal ou supérieur à 66,66 %. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la mutualité sociale agricole au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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

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

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

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

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle selon les modalités prévues avec les organismes désignés ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires ;
- et, d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 5 Assurance complémentaire frais de santé

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé.

La nature et le montant des prestations sont présentés dans le tableau annexé à l'accord.

Article 6 Gestion du régime de prévoyance national

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent :

- d'effectuer une double désignation d'organismes assureurs pour les salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1-1° (à l'exception des rousseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural, ou une activité de travaux agricoles visée à l'article L. 722-1-2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. Sont codésignés pour gérer le régime de protection sociale complémentaire soit Agri-Prévoyance et CRIA Prévoyance en coassurance, soit l'ANIPS ;
- de désigner :
 - Agri-Prévoyance et CRIA Prévoyance en coassurance pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente ;
 - et au groupement de coassurance figurant en annexe II et constitué des mutuelles de l'agriculture et de la mutuelle nationale de prévoyance - mutuelle substituée par l'UNPMF (union nationale de prévoyance de la mutualité française), régie par les dispositions du livre II du code de la mutualité pour l'assurance complémentaire santé pour les salariés non cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1-3° du code rural (à l'exception de l'Office national des forêts) et aux rousseurs-teilleurs de lin.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Article 7 Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article L. 722-1-1° (à l'exception des rousseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural, ou une activité de travaux agricoles visée à l'article L. 722-1-2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole sont tenus d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à Agri-Prévoyance/ CRIA Prévoyance ou à l'ANIPS en fonction de la répartition par région administrative arrêtée en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et les organismes désignés.

Tout employeur ayant une activité définie à l'article L. 722-1-3° du code rural (à l'exception de l'Office national des forêts) et les rousseurs-teilleurs de lin liés par le présent accord sont tenus d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à Agri-Prévoyance/ CRIA Prévoyance et au groupement de coassurance

figurant en annexe II et constitué des mutuelles de l'agriculture et de la mutuelle nationale de prévoyance, sauf dans les cas définis ci-après.

Antériorité des accords de branche ou conventionnels départementaux, régionaux ou nationaux

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de permettre aux négociateurs de branche et/ ou négociateurs locaux de disposer d'un délai de négociation pour construire ou adapter leur propre régime de prévoyance, en améliorant le socle minimal, en utilisant ou non les options facultatives élaborées en même temps que le socle minimal national par les partenaires sociaux nationaux auprès de l'organisme désigné dans l'accord national, ou en passant leur propre appel d'offres et décider de leur organisme gestionnaire.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime national de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'une convention collective ou accord collectif ne comportant pas de dispositions en matière de prévoyance ou en application des dispositions ci-après.

Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord :

- comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour ces garanties, les entreprises et salariés relevant de ce régime conventionnel sont exclus du régime national de prévoyance. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent ;
- mais n'ayant pas mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, doivent obligatoirement rejoindre l'organisme désigné pour l'assurance complémentaire frais de santé et appliquer les dispositions correspondantes du présent accord.

Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord :

- ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égales ou inférieures, les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 4 et appliquer les dispositions correspondantes ;
- mais ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 peuvent ne pas remettre en cause leur propre assurance complémentaire frais de santé et ne pas rejoindre pour cette assurance l'organisme désigné dans le présent accord ; dans ce cas les entreprises et les salariés concernés sont exclus du régime national de prévoyance relevant d'un autre régime à titre obligatoire. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent.

Une branche ou des secteurs d'activités ayant déjà conclu un accord collectif départemental, régional ou national de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord :

- comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures et une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et conserver l'organisme de leur choix. Les entreprises et salariés relevant de ce régime conventionnel sont exclus du régime national de prévoyance. Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension de l'accord concerné ne serait pas encore publié et conditionne son entrée en vigueur, cet accord doit prévoir la possibilité pour les entreprises de l'appliquer à titre volontaire par anticipation et l'entreprise doit l'appliquer, à défaut jusqu'à l'entrée en vigueur dudit accord les dispositions du présent accord national s'appliquent.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime national de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une branche ou des secteurs d'activités, notamment du fait de la conclusion antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'un régime de prévoyance conventionnel comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime national de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette branche ou ces secteurs serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle nationale.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront le taux de cotisation additionnel et son délai d'application

nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures et une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord :

- comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieures peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour ces garanties ;
- mais n'ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 doivent obligatoirement rejoindre pour l'assurance complémentaire frais de santé l'organisme désigné et appliquer les dispositions correspondantes du présent accord.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord :

- ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égales ou inférieures doivent rejoindre pour les garanties définies à l'article 4 l'organisme désigné dans le présent accord et appliquer les dispositions correspondantes ;
- mais ayant mis en place une assurance complémentaire frais de santé d'un niveau supérieur à celle fixée à l'article 5 peuvent ne pas remettre en cause leur propre assurance complémentaire frais de santé et ne pas rejoindre pour cette assurance l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime national de prévoyance ne peut pas être exigé avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime national de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance de niveau inférieur à la date d'extension du présent accord sur l'ensemble ou sur les garanties de l'article 5 ou sur l'assurance santé disposent d'un délai maximum de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour rejoindre en totalité ou en partie, selon les modalités définies ci-dessus, le régime national de prévoyance établi par le présent accord et l'organisme désigné afin de respecter, le cas échéant, les délais de préavis et/ ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leurs régimes.

Article 8 Cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de :

- 0,42 %, pour les garanties décès, incapacité temporaire et permanente ;
- réparti comme suit : 50 % à la charge des employeurs, soit 0,21 %, 50 % à la charge des salariés, soit 0,21 %.

La couverture des prestations incapacité temporaire défini à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,19 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Pour les employeurs ayant une activité définie à l'article L. 722-1-1° (à l'exception des rouisseurs-teilleurs de lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code

rural, ou une activité de travaux agricoles visée à l'article L. 722-1-2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole :

Le taux de la cotisation annuelle pour l'assurance complémentaire frais de santé est :

- égal à 0,88 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 24,40 € par mois au 1er janvier 2008 ;
- réparti comme suit : 15 % à la charge des employeurs dans la limite d'un montant de 5 € par mois et 85 % à la charge des salariés.

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2009 et 2010 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2008.

Ils seront ensuite indexés en fonction de l'indice national de consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années) pour maintenir l'équilibre (avec pour objectif un rapport sinistres sur cotisations proche de 85 %), sauf si les résultats de cette assurance et l'évolution de la réglementation ne justifient pas une telle indexation.

Pour les employeurs ayant une activité définie à l'article L. 722-1-3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et pour les rouisseurs-teilleurs de lin :

Le taux de la cotisation annuelle pour l'assurance complémentaire frais de santé est :

- égale à 1,14 % du plafond annuel de sécurité sociale, soit 31,53 € par mois au 1er janvier 2008 ;
- réparti comme suit : 15 % à la charge des employeurs dans la limite d'un montant de 5 € par mois et 85 % à la charge des salariés.

Les taux de cotisations ci-dessus seront maintenus jusqu'au 30 juin 2011 et suivront sur cette période, si les résultats techniques le nécessitent (rapport sinistres sur primes supérieur à 95 %), l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (sauf modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant les prestations du régime obligatoire de l'assurance maladie).

Pour l'Alsace et la Moselle, les taux de la cotisation annuelle pour l'assurance complémentaire santé sont fixés à :

- 0,47 % du plafond annuel de sécurité sociale pour les entreprises définies à l'article L. 722-1-1° et 4°, les entreprises de travaux agricoles visées à l'article L. 722-1-2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- 0,89 % pour les entreprises définies à l'article L. 722-1-3° (à l'exception de l'Office national des forêts) et pour les rouisseurs-teilleurs de lin ;
- avec les mêmes répartitions que ci-dessus.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par les organismes désignés. Le recouvrement des cotisations peut être confié à la mutualité sociale agricole par les organismes assureurs selon les modalités définies entre eux et la mutualité sociale agricole.

4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de 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 ainsi que les garanties frais de santé peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

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

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur :

- le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, les cotisations correspondantes continuant à être versées par l'employeur et le salarié normalement ;
- le bénéfice des garanties décès, incapacité permanente professionnelle est maintenu avec versement des cotisations correspondantes. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 9 Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en oeuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les

conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transfèrera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestation.

Article 10 Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en oeuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion séparé qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Il est par ailleurs mis en place par les organisations professionnelles signataires un conseil paritaire de surveillance qui a pour mission de :

- faire le bilan des entreprises et salariés relevant du présent accord à partir des éléments transmis par les différents organismes assureurs désignés dans l'accord à leur commission paritaire de suivi ;
- faire un bilan annuel de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime transmis par les commissions paritaires de suivi ;
- de vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le conseil paritaire de surveillance est composé de 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord national et par un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La présidence est assurée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant choisi alternativement dans chaque collège. Le secrétariat est assuré par la FNSEA. La commission peut inviter des représentants des organismes assureurs et toutes personnes jugées utiles.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

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

Annexes

ANNEXE I

Assurance complémentaire frais de santé

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT régime de base MSA	REMBOURSEMENT accord national en % de la base de remboursement régime MSA
Frais médicaux : Consultations, visites, médecins ou spécialistes	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	60 %	40 %
Massages, pédicures, orthophonistes	60 %	40 %
Orthoptistes, sages-femmes	60 %	40 %

Analyses, examens de laboratoire	60 €	40 %
Radiographie, électro-radiologie	60 %	40 %
Actes de prévention responsable	70 %	30 %
	De 35 à 70 %	De 30 à 65 %
Pharmacie	De 15 à 100 %	De 0 à 85 %
Optique : Verres, montures, lentilles, prise en charge acceptée	65 %	390 % + un crédit de 200 € par an
Dentaire : Prothèse acceptée	70 %	140 % + un crédit de 300 € par an
Frais de soins	70 %	30 %
Appareillage : Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses sauf prothèses auditives	65 %	35 %
Hospitalisation : (secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	De 80 à 100 %	De 0 à 20 %
Dépassement d'honoraires	-	150 %
Chambre particulière	-	25 € par jour
Forfait hospitalier	-	100 % dès le 1er jour
Maternité : (secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	100 %	-
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'un tiers du PMSS/bénéficiaire/maternité

ANNEXE II

Groupement de coassurance des mutuelles de l'agriculture et de la mutuelle nationale de prévoyance

Alsace

Départements 67 et 68, MUT'EST, 11, boulevard Wilson, 67082 Strasbourg Cedex.

Aquitaine

Départements 24, 33, 40, 47 et 64, mutuelle OCIANE, 8, terrasse du Front-du-Médoc, Horizon 1, 33054 Bordeaux Cedex.

Auvergne

Département 03, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Départements 43 et 63, EOVI mutuelle Drôme ARPICA, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex.

Département 15, Union mutualiste santé vie, 9, rue de Metz, 31000 Toulouse.

Basse-Normandie

Départements 14, 50 et 61, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Bourgogne

Départements 21 et 71, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Département 58, SPHERIA Val-de-France, 16 rue des Grands-Champs, 45025 Orléans Cedex.

Département 89, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Bretagne

Départements 22, 29, 35 et 56, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Centre

Départements 18, 36, 37 et 41, Harmonie mutualité, 28, rue de Rennes, BP 21, 49010 Angers Cedex 01.

Départements 28 et 45, SPHERIA Val-de-France, 16 rue des Grands-Champs, 45025 Orléans Cedex 1.

Champagne-Ardenne

Départements 08, 10, 51 et 52, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Franche-Comté

Départements 25, 39, 70 et 90, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Haute-Normandie

Départements 27 et 76, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Ile-de-France

Départements 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95, Fédération mutualiste francilienne (FMP), maison de la mutualité, 24, rue Saint-Victor, 75250 Paris Cedex 05.

Paris - Ile-de-France

MNP UNPMF, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Languedoc-Roussillon

Départements 11 et 66, Les mutuelles via santé, 1, avenue Jules-Carsalade-du-Pont, BP 89921, 66866 Perpignan Cedex 9.

Département 30, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Département 34, EOVI mutuelle Drôme ARPICA, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex.

Département 48, Union mutualiste santé vie, 9, rue de Metz, 31000 Toulouse.

Limousin

Département 19, Union mutualiste santé vie, 9, rue de Metz, 31000 Toulouse.

Départements 23 et 87, EOVI mutuelle Drôme ARPICA, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex.

Lorraine

Départements 54, 55, 57 et 88, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Midi-Pyrénées

Départements 09, 12, 31, 32, 46, 81 et 82, Union mutualiste santé vie, 9, rue de Metz, 31000 Toulouse

Département 65, mutuelle OCIANE, 8, terrasse du Front-du-Médoc, Horizon 1, 33054 Bordeaux Cedex.

Nord - Pas-de-Calais

Départements 59 et 62, APREVA, 2, boulevard Denis-Papin, 59000 Lille.

Pays de la Loire

Départements 44, 49 et 85, Harmonie mutualité, 28, rue de Rennes, BP 21, 49010 Angers Cedex 01

Départements 53 et 72, PREVADIES, 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Picardie

Départements 02, 60 et 80, APREVA, 2 boulevard Denis-Papin, 59000 Lille.

Poitou-Charente

Départements 16 et 17, mutuelle OCIANE, 8, terrasse du Front-du-Médoc, Horizon 1, 33054 Bordeaux Cedex 17.

Départements 79 et 86, Harmonie mutualité, 28, rue de Rennes, BP 21, 49010 Angers Cedex 01.

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Départements 04 et 05, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Départements 13, 06, 2A et 2B, La mutuelle verte, 78, cours Lafayette, BP 521, 83041 Toulon Cedex 9.

Départements 83 et 84, EOVI mutuelle Drôme ARPICA, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex.

Rhône-Alpes

Départements 01, 38, 69, 73 et 74, ADREA mutuelle, 226, cours de la Libération, 38069 Grenoble Cedex 2.

Départements 07, 26, 42 et 69, EOVI mutuelle Drôme ARPICA, 5, rue Belle-Image, BP 1026, 26028 Valence Cedex.

ANNEXE III

Coordonnées

AGRIC, 21, rue de la Bienfaisance, 75732 Paris Cedex 08.

ANIPS, 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

UNPMF, 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Annexe II Assurance complémentaire frais de santé non-cadre

Accord régional du 3 juillet 2009 relatif au régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des exploitations agricoles de Champagne Ardenne

(modifié par l'avenant n° 1 du 30 mai 2013, l'avenant n° 2 du 22 janvier 2014, l'avenant n° 3 du 2 juin 2014, l'avenant n° 4 du 30 octobre 2015, l'avenant n° 5 du 30 juin 2016, l'avenant n° 6 du 13 février 2018 et l'avenant n° 7 du 3 octobre 2018)

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Champagne-Ardenne ;
L'union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne ;
Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;
La fédération régionale des coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) de Champagne-Ardenne,

D'autre part,

L'UPRA-CFDT ;
La CFTC-Agri ;
La FNAF CGT ;
La FGTA FO ;
Le SNCEA CFE-CGC,

ont convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Professionnel : le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités suivantes : culture et élevage de toute nature - à l'exception des exploitations viticoles de Champagne délimitée -, coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) - à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles -, entreprises de travaux agricoles ainsi que les établissements dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci.

Territorial : le présent accord régit tous les travaux salariés visés au paragraphe précédent, effectués dans des entreprises situées dans la région Champagne-Ardenne (Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne) et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de cette région, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et quels que soient le domicile et la nationalité des parties.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire et d'un régime optionnel facultatif au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

(Avenant n° 3 du 2 juin 2014) « Cette assurance couvrira à titre obligatoire le salarié bénéficiaire et ses ayants droit tels que définis ci-après pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. »

Article 3 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2010 pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1er si son arrêté d'extension est publié avant cette date ou à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel si celui-ci est publié après le 1er janvier 2010.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Il vient en remplacement des régimes de complémentaire santé institués par :

- l'article 45 bis de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes ;
- l'article 65 de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département de la

Marne, des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube et des exploitations maraîchères, horticoles et pépinières du département de la Marne ;

- le chapitre XII bis de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, des CUMA et des exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne,

qui seront abrogés avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté et plus au titre du contrat en cours dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

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

En sont exclus :

- les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention collective du 2 avril 1952 ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Sont considérés comme ayants droit :

- le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge ou non à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA). Est assimilé au conjoint à charge le concubin ou la personne liée par un Pacs ;
- les enfants du salarié ou de son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole (MSA).

Article 5 Dispenses d'affiliation

Par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - , dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - , régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - , régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - , régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la

participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- , contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- , régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- , caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur. Sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié, cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord. Ce dernier prendra en charge la part patronale de la cotisation définie ci-après.

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Dispense d'affiliation des ayants droit

L'affiliation des ayants droit est obligatoire sauf :

- si l'ayant droit est couvert par un système de garanties ayant un caractère collectif et obligatoire relevant des 6° à 8° alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- si l'ayant droit est couvert par un dispositif relevant du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Dans ces 2 cas, le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficient son conjoint et/ou ses enfants.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise ou dans 2 entreprises relevant du régime mis en place par le présent accord, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Justification des renoncements au régime

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1er mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1er mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Article 6 Adhésion au régime optionnel supplémentaire

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire décrite en annexe 2 est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur.

Article 7 Garanties

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations du régime obligatoire sont présentés dans le tableau figurant en annexe 1 de l'accord et celles du régime optionnel supplémentaire en annexe 2.

Ces régimes s'inscrivent dans le cadre des dispositifs législatifs relatifs :

- aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application ;
- au panier de soin minimum défini par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Article 8 Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les employeurs disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comportant des dispositions moins favorables au présent accord devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties afin de répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord ;
- de conditions d'accès (ancienneté) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 9 Cotisations

1. Taux de cotisations et répartition

Régime de base

Le taux d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations du régime de base obligatoire définies dans l'annexe 1 est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Régime optionnel supplémentaire

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire, défini dans l'annexe 2, entraîne une cotisation laquelle, ayant un caractère facultatif, ne bénéficie pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires. Elle est intégralement à la charge du salarié.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- de rendre obligatoire la couverture optionnelle frais de santé ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif régional obligatoire frais de santé (garanties supérieures, identiques ou non, aux options régionales facultatives stipulées au présent accord).

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). Ayant un caractère obligatoire, les cotisations bénéficient du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires.

2. Suspension du contrat de travail

2.1 Suspension pour maladie, accident ou maternité

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu avec exonération des cotisations, qui sont prises en charge par le régime. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

2.2 Suspension pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé correspondant au régime de base obligatoire pendant les 3 premiers mois civils complets de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. Au-delà de cette période, l'assuré peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire

santé en acquittant directement la cotisation globale. L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci. (Avenant n° 3 du 2 juin 2014)

3. Portabilité

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

3.1 Durée, Limites

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

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

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

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

3.2 Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

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

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail de l'intéressé.

3.3 Formalités de déclaration

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

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

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

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

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a

pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

3.4 Cotisations

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

Le maintien des garanties du régime obligatoire est financé par les cotisations du régime obligatoire des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime optionnel est financé par les cotisations du régime optionnel des salariés en activité.

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan.

4. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en oeuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en oeuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 euros, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au point 2 de l'article 10.

Article 10 Adhésions individuelles volontaires

Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise

Les salariés des entreprises relevant du présent accord qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être affiliés à titre obligatoire au régime peuvent y adhérer volontairement, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droit.

Ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

Anciens salariés

Un régime d'accueil facultatif est proposé aux salariés qui ont quitté l'entreprise et à leurs ayants droit. Il offre des prestations identiques au régime obligatoire des salariés et concerne :

1. Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, les salariés quittant l'entreprise à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle et inscrits à Pôle emploi ne bénéficiant pas ou plus de la portabilité légale ainsi que, pour une durée maximale de 12 mois, les ayants droit d'un salarié décédé.
2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droit.

La demande doit être faite auprès de l'organisme d'assurance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou

le décès.

Mutualisation

Le régime des assurés à titre volontaire (travailleurs saisonniers, salariés n'ayant pas l'ancienneté requise et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire.

Article 11 Clause de réexamen

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en oeuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les partenaires sociaux signataires en réviseront notamment les conditions de garanties et de financement, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 15 Dépôt et extension

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

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

Annexes

Annexe 1

Tableau des garanties - Régime obligatoire

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 301 et 302.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0055.pdf/BOCC

Annexe 2

Tableau des garanties - Régime optionnel supplémentaire

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 303 et 304.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0055.pdf/BOCC

Annexe 3

Dispositions légales sur la portabilité (avenant n° 2 du 22 janvier 2014)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Avenant n° 8 du 8 juillet 2020 à l'accord régional du 3 juillet 2009 instituant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non-cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) Grand Est ;
L'union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne Ardenne ;
La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de Grand Est,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

L'UPRA CFDT ;
La CFTC AGRI ;
La FNAF CGT ;
Le SNCEA CFE-CGC ;
La FGTA-FO,
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les Français disposant d'une complémentaire santé responsable.

La mise en place de cette réforme va se déployer par étape, jusqu'à mise en œuvre complète en 2021. Pour l'audiologie, l'optique et le dentaire, il existera plusieurs catégories de remboursement, dont une prévoira des équipements « offre 100 % santé » intégralement remboursée (assurance maladie obligatoire + complémentaire santé).

Afin de se mettre en conformité avec cette loi et ses textes réglementaires, les partenaires sociaux font évoluer à compter du 1er janvier 2020, les montants des prestations complémentaires santé concernées (l'audiologie, l'optique et le dentaire) du régime conventionnel obligatoire, définies dans les annexes I et II de l'accord régional du 3 juillet 2009.

De plus, pour faciliter la lecture des garanties santé par les salariés assurés, conformément à la logique de la loi, une nouvelle présentation modifie les tableaux des garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel.

Article 1er Modification des tableaux des annexes 1 et 2 de l'accord régional

Les tableaux de garanties figurant dans les annexes 1 et 2 de l'accord régional du 3 juillet 2009 sont supprimés et remplacés par le tableau joint à l'annexe 1 du présent avenant.

Article 2 Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Il sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 8 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Annexe 1

Tableau des garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 308 à 312.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230005_0000_0055.pdf/BOCC

Champagne délimitée (ex-IDCC 8216) Avenant n° 218 du 2 juillet 2024

2 juillet 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-2](#)

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective de travail du 2 juillet 1969, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

Article 1er

Le 1er alinéa du 1er paragraphe de l'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » est modifié comme suit :

« Il est institué au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée,
- un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :
- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Champagne délimitée (ex-IDCC 8216) Avenant n° 219 du 15 septembre 2024

15 septembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-2](#)

Préambule

Il a été constaté un déséquilibre technique du régime d'assurance complémentaire santé des salariés non-cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée sur les derniers exercices. Les partenaires sociaux conscients que ces résultats sont de nature à affecter la pérennité de ce régime santé, se sont accordés pour prendre les mesures nécessaires à son retour à l'équilibre.

Par ailleurs, afin de se mettre en conformité avec la réglementation (remplacement des références à la CMU-C et à l'ACS par la CSS et suppression de la référence à la sécurité sociale des étudiants) et avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sur les catégories objectives dans les contrats collectifs d'assurance santé, les partenaires sociaux décident de modifier l'accord sur ce point.

En conséquence les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord du 8 juillet 2009 à la convention collective de travail du 2 juillet 1969, modifiée par ses avenants n° 187, n° 190, n° 191, n° 193, n° 200, n° 203 (avenant abrogeant et remplaçant les articles 1er à 10 de l'accord du 8 juillet 2009 précité), n° 209 et n° 213.

Article 1er

Le premier alinéa de l'article 1er « Champ d'application » est modifié, à effet du 1er janvier 2025, comme suit :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée affiliés au régime agricole de protection sociale. »

Article 2

Les deux premiers paragraphes de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » sont modifiés, à effet du 1er janvier 2025, comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans ladite convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 3

Le dernier alinéa de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

« Il est, cependant, rappelé que ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice de la complémentaire santé solidaire (CSS), d'une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique. »

Article 4

La définition des enfants à charge figurant à l'article 4.2 « Définition des ayants droit » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

«, les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
- âgés de moins de 28 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;
 - se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;

- , être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés,
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH), (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après son décès ; »

Article 5

Le 1° de l'article 4.3 « Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

« 1° Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. »

Article 6

L'article 5 « Financement du dispositif frais de santé » est modifié, à effet du 1er janvier 2025, comme suit :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent accord, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 55 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 45 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, le salarié souhaitant garantir ses ayants droit et/ou souscrire à la couverture optionnelle devra assurer la totalité du financement correspondant.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;

ou

- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du " régime conventionnel ", l'employeur devra prendre en charge au minimum 55 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). »

Article 7 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, les partenaires sociaux ayant tenu compte lors de la définition des garanties de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 8 Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2025 et sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la DREETS de la région Grand Est.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 8 juillet 2009.

Champagne délimitée (ex-IDCC 8216) Avenant n° 220 du 13 octobre 2025

13 octobre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

Préambule

Le présent avenant vise à assurer la mise en conformité de l'article 64 relatif à la garantie incapacité de travail, invalidité et décès, conformément aux évolutions réglementaires. Les modifications et amendements apportés dans le présent avenant sont signalés en gras afin de faciliter leur identification et leur lecture.

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.

Le présent avenant vise également à supprimer l'article 64 bis, lequel est obsolète.

Article 1er

L'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » est modifié comme suit dans le présent avenant :

« Il est institué, au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Est donc rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme d'assurance habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir les risques incapacité, invalidité et décès, à un niveau au moins équivalent aux dispositions suivantes :

a) Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, ou pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales et bénéficiant des dispositions des articles 62 et 63, perçoivent des indemnités journalières complémentaires à compter du 1er jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur soit à compter du 151e jour de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Contrôle médical (1)

L'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle médical exceptionnel auprès du salarié ayant fait une demande d'indemnisation au titre de l'incapacité de travail et ce afin que l'organisme assureur puisse constater son incapacité de travail.

Dans le cadre de ce contrôle médical, l'organisme d'assurance pourra demander au salarié de faire établir, par son médecin traitant, un certificat médical, lequel sera envoyé sous pli confidentiel à l'adresse d'un médecin dûment mandaté par l'organisme d'assurance. Au vu de ce certificat médical, l'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle et nonobstant les dispositions du règlement relatives aux conditions et aux modalités d'indemnisation de la garantie incapacité de travail, les prestations susceptibles d'être servies par l'organisme d'assurance peuvent être suspendues ou supprimées.

Le refus de satisfaire aux contrôles médicaux, l'utilisation de documents inexacts ainsi que les fausses déclarations ayant pour objet d'induire l'organisme d'assurance en erreur sur les effets et les suites de la maladie ou de l'accident, entraînent la perte de tout droit aux prestations de l'organisme d'assurance.

b) Garantie invalidité

À compter du 1er jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue, les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la mutualité sociale agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30 % du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au 1/12e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au paragraphe « d) Dispositions communes ». (2)

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

c) Garantie décès

Les salariés non cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès.

Le risque décès est couvert par une garantie décès spécifique aux salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme d'assurance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

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

- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié ;
- aux héritiers du salarié.

Le salaire brut pris en compte est celui des 12 derniers mois précédant le décès et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un Pacs ou le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié décédé, sont assimilés à un conjoint non séparé de corps.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois (continus ou non) d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à

sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle dont le montant est défini dans le contrat d'assurance.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point de l'organisme d'assurance revalorisée chaque année au 1er septembre.

3. Indemnité frais d'obsèques

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

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5. Maintien de la garantie décès et invalidité en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

Les garanties décès et invalidité sont maintenues aux salariés sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

d) Dispositions communes

1. Cotisations

La garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 10 % à la charge de l'employeur ;
- 90 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie invalidité est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 25 % à la charge de l'employeur ;
- 75 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie décès est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées dès le premier jour d'embauche du salarié.

2. Principe de solidarité

Les exploitations et CUMA viticoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement.

3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en

cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

(1) Les trois paragraphes dédiés au « contrôle médical » sont exclus de l'extension car ils n'ont pas pour objet la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. De plus ces stipulations ne concernant que la relation entre l'organisme complémentaire et le salarié, les organismes complémentaires sont libres, dans la limite des obligations légales et déontologiques, de définir différemment les modalités de contrôle médical.

(Arrêté du 13 mai 2026 - art. 1)

(2) A l'article 1. b, le paragraphe « Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au paragraphe d - dispositions communes. » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 13 mai 2026 - art. 1)

Article 2

L'article 64 bis « Prise en compte du recul de l'âge en départ à la retraite » est supprimé.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 4 Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

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

Grand Est Avenant n° 5 du 25 septembre 2025

25 septembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

Préambule

Au 1er avril 2021, l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers, CCN ETARF (IDCC 7025), a transformé, pour les entreprises de son champ professionnel, la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges (IDCC 8415) en accord collectif étendu.

Cet accord étendu complète la CCN ETARF (IDCC 7025), conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, et tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social au niveau territorial en signant l'avenant n° 1 du 5 août 2021 à l'accord collectif du 1er avril susmentionné venant compléter les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Cette modification a été entérinée par l'avenant n° 7 du 12 avril 2022 à la CC du 11 mars 2016 (IDCC 8415) et par l'avenant n° 5 du 12 mai 2022 à la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Le champ d'application de cet accord collectif concerne exclusivement le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs, du fait de son rattachement à la CCN ETARF.

La poursuite du dialogue social s'est étendue à l'ensemble de la région Grand Est, pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord vise les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les entreprises de travaux forestiers, les forestiers privés au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exclusion des salariés des exploitants forestiers scieurs agricoles.

Le présent accord s'applique aux entreprises dont le siège et/ou leur(s) établissement(s) se situe(nt) dans la région Grand Est : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Article 2 Intitulé

Le présent accord s'intitule « Accord collectif du 25 septembre 2025 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés de la région Grand Est, CCN ETARF (IDCC 7025) ».

Article 3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision

La demande en révision de l'accord modifié par le présent accord, si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, peut être engagée par

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ainsi modifié.

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les article(s) concerné(s).

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible après la date de présentation de la lettre recommandée.

(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 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5 Dénonciation

La dénonciation de l'accord intervient selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

Article 6 Commission d'interprétation ou de négociation

Article 6.1 Interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales.

La commission se réunit dans le délai minimum de 15 jours et maximum 30 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente. Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

L'existence de cette commission d'interprétation ne remet pas en cause la possibilité de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale ETARF, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 6.2 Négociation

La commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

La commission paritaire pourra se réunir sous sa forme mixte.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 7 Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par l'accord collectif.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord.

Article 8 Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 9 Révision des salaires

Les organisations liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque accord révisant la grille de salaires de la convention collective nationale.

La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales, et joints en annexe B du présent accord.

Article 10 Emploi des jeunes travailleurs

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans.

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153-40 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

Article 11 Aménagement de l'horaire de travail

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, ou par référendum et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours ;
- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires collectifs et/ou individuels.

Article 12 Repos hebdomadaire

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Le travail du dimanche et des jours fériés est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de la lutte contre les sinistres.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime qui fixe les règles de suspension du repos hebdomadaire.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 13 Jours fériés

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les dispositions particulières aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation, Vendredi saint et 26 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement, à l'occasion de chaque paie, par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation, sauf pour les bûcherons-tâcherons des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, pour qui cette indemnité est de 4,29 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 14 Majorations de salaire

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à majoration de 100 % du salaire horaire de base.

Les heures effectuées exceptionnellement la nuit donnent lieu à une majoration de 100 %.

Les majorations pour heures de nuit, les majorations pour travaux effectués le dimanche et les majorations pour jours fériés travaillés ne se cumulent pas.

Article 15 Congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Si un évènement familial, ouvrant droit à congé pour évènements familiaux prévu par le code du travail, ou par la CCN ETARF IDCC 7025, intervient pendant une période de congés payés, cette dernière est prolongée d'autant.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf. les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise, perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise.

Article 16 Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général.

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions, il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires, nationales ou régionales, des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord collectif, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Article 17 Préavis ou délai-congé

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

Catégories de personnel	Licenciement < 2 ans d'ancienneté	Licenciement 2 ans d'ancienneté	Démission
Ouvriers et employés	1 mois	2 mois	8 jours
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	15 jours
Cadres	3 mois	3 mois	1 mois

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

Article 18 Équipements de sécurité

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel. En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élague ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 19 Médecine du travail

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail pendant leurs horaires habituels de travail.

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 20 Contrat de travail forestier

Les salariés peuvent être rémunérés à l'heure ou la tâche, comme prévu dans le présent article. Il est important de rappeler que

- lorsqu'un employeur rémunère les travailleurs qu'il emploie à la tâche, les modalités de détermination de la rémunération sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- la rémunération à la tâche ne pourra être inférieure au minimum conventionnel.

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour des travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;

- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron-tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du code du travail telles qu'interprétées par la chambre sociale de la Cour de cassation (25 mai 2005 - n° 03-44-301) qui a précisé que « sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ».

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 21 Conditions générales du travail à la tâche

Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs. Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc.

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés.

Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

Article 22 Salaires minimaux

Les salariés à temps plein sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés visés à l'article 1er du présent accord, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe A du présent accord, relatif aux rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés ; cette annexe est établie sur les bases de la classification professionnelle figurant à l'annexe I de la CCN ETARF.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe B du présent accord.

Article 23 Prime d'ancienneté du personnel au temps

Sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet, une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1er janvier.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :

- 1 % à partir de la 2e année d'ancienneté ;
- 2 % à partir de la 3e année d'ancienneté ;
- 3 % à partir de la 5e année d'ancienneté ;
- 5 % à partir de la 7e année d'ancienneté ;
- 7 % à partir de la 10e année d'ancienneté ;
- 8 % à partir de la 11e année d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Article 24 Prime de salissure

Un dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé à 5 MG par mois. En cas d'absence sur le mois complet, ladite prime n'est pas versée.

Cet article s'applique sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

Article 25 Gratification honorifique

Une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du ministère du travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification est calculée à raison de 10 euros au minimum, par année cumulée d'ancienneté. Le coût de la médaille est pris en charge par l'entreprise, sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

Article 26 Paiement des salaires

Personnel mensualisé

Le paiement de la rémunération doit être effectué à échéances régulières, une fois par mois et au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires.

Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5e du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

L'employeur veillera à ce que, en aucun cas, il ne s'écoule plus d'un mois entre deux réceptions consécutives.

Article 27 Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

Article 28 Retraite supplémentaire

Les salariés non cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire obligatoire institué par l'accord national du 8 octobre 2020, sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points, pour les salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN IDCC 7025).

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite supplémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'Agirc, sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ayant institué le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, les missions antérieurement attribuées à la commission de l'AGIRC ayant été confiées à la commission paritaire rattachée à l'APEC.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 29 Dépôt. Extension

Le présent avenant est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, DREETS.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

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

Article 30 Date d'application

L'entrée en vigueur du présent accord s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, au 1er septembre 2026.

Annexes

Annexe A

Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1er du présent accord, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de l'annexe 1 relative à la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que de l'annexe 2 de cette même convention, relative aux grilles de rémunération, sauf grilles plus favorables au niveau territorial.

Les articles concernés de la grille des rémunérations de l'annexe II de la CCN ETARF IDCC 7025 sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (art. 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.7. Prime de salissure : le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

Annexe B (1)

Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'affiche 1 du présent accord, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération minimaux suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1re catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,85
2e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
- avec mise en andain	8,04
- sans mise en andain	6,90
3e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
- avec mise en andain	8,26
- sans mise en andain	6,80
4e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
- avec mise en andain	8,84
- sans mise en andain	7,15
5e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
- avec mise en andain	9,51
- sans mise en andain	7,47

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54
Abattage avec façonnage des houppiers :	

- avec mise en andain	6,60
- sans mise en andain	5,13

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	7,77
Coupe à blanc étoc	7,47

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
- journée en régie sans machine	90,88
- journée en régie avec machine	86,70

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1er juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m3 pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m3 apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que l'accord, ou à défaut le contrat de travail, prévoit les temps de référence retenus.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Champagne-Ardenne (ex-IDCC 8211) Avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord du 9 mars 1992 relatif aux exploitations forestières

12 novembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2026 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-17](#)

Préambule

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1er avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur au 1er septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne du 9 mars 1992 (IDCC 8211) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. Il est rappelé que la fédération nationale du bois (FNB) a dénoncé cet accord le 14 novembre 2018 et que ce dernier était toujours applicable aux propriétaires forestiers.

À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

Article 1er Abrogation

L'accord territorial collectif étendu concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne du 9 mars 1992 (IDCC 8211) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1er avril

2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Article 3 Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1er septembre 2026.

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

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

Salariés non cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Notice d'information : Harmonie Mutuelle : guide de l'adhérent 2019, complémentaire santé de la production agricole de Champagne-Ardenne

Harmonie Mutuelle, frais de santé, édition 2019 [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](#)