CartoAgri, dossier départemental

Nièvre (58)

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

Département	Nièvre (58)
Textes territoriaux	10
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023), Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=58

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) 4 textes

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

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 11 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

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-16

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, Nièvre et l'Yonne du 21 Novembre 1997, ont souhaité mettre en place un accord autonome définissant le régime de prévoyance pour les salariés non-cadres.

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

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

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

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres affiliés au régime agricole de protection sociale, des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1,1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accouvage, et des parcs zoologiques), 2° et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime, L. 722-2 1 du code rural et de la pêche maritime, aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Côte-d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie “ rente éducation ” pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 Obligations des entreprises

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

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

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

Article 4 Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

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

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

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

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

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié perçoit en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

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

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.

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

1. Montant des indemnités journalières complémentaires

Les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire à compter du :
- 1er jour sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnité journalière complémentaire est égale à :
- pour la « période 1 » correspondant à une période de 90 jours par arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la « période 2 » correspondant à la période au-delà des 90 jours par arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur.

2. Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme assureur.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

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

Article 6 Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, le salarié bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus 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 longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

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

Article 7 Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :
- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

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

2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *[1]* de 0 à 10 ans révolus ;

- 4,5 % du PASS *[1]* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *[1]* de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme “ enfants à charge ” :
- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
-, d'être en apprentissage ;
-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
-, d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
-, d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

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

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

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 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 ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

Article 8 Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :
- 63 % employeur ;
- 37 % salarié.

b) Évolution ultérieure des cotisations :

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

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

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

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

c) Revalorisation des prestations de prévoyance :

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

d) Suspension du contrat de travail :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

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

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

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise …), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

e) Dispositif de portabilité des droits :

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

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

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

f) Principe de solidarité :

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

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

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

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

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

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

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

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :
La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

Article 9 Durée. Dénonciation

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

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

Article 10 Entrée en vigueur

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

Article 11 Dépôt et extension

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

Côte-d'Or, Nièvre, Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 65 du 27 novembre 2023 relatif à l'abrogation de l'accord collectif territorial du 21 novembre 1997

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

Préambule

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

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

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

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

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (IDCC 7025).

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

Article 1er Abrogation de l'accord collectif territorial

L'accord collectif territorial du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

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

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent accord collectif souhaitent modifier certaines dispositions contenues dans l'accord à la suite de l'arrêté d'extension de l'accord du 15 mai 2024 paru au Journal officiel le 23 mai 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'étant engagés à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024, cette mise en conformité fait l'objet du présent accord.

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

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

L'article 2 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie “ rente éducation ” pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 Modification de l'article 7 « Garantie décès »

L'article 7 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 7
Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :
- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

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

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *[1]* de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS *[1]* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *[1]* de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme “ enfants à charge ” :
- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
-, d'être en apprentissage ;
-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
-, d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
-, d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

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

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

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 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 ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis. »

Article 3 Modification de l'article 8 « Dispositions communes »

L'article 8 a est réécrit comme suit :

« Article 8
Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :
- 63 % employeur ;
- 37 % salarié. »

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

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

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

Préambule

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

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

Article 1er Modification de l'article 1.6

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

« Article 1.6
Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

Article 2 Modification de l'article 1.8

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

« Article 1.8
Suivi de l'accord collectif

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

Article 3 Modification de l'article 2.2

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

« Article 2.2
Absences pour réunions statutaires

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

27 novembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-16

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, Nièvre et l'Yonne du 21 Novembre 1997, ont souhaité mettre en place un accord autonome définissant le régime de prévoyance pour les salariés non-cadres.

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

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

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

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres affiliés au régime agricole de protection sociale, des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1,1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accouvage, et des parcs zoologiques), 2° et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime, L. 722-2 1 du code rural et de la pêche maritime, aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Côte-d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie “ rente éducation ” pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 Obligations des entreprises

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

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

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

Article 4 Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

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

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

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

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

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié perçoit en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

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

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.

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

1. Montant des indemnités journalières complémentaires

Les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire à compter du :
- 1er jour sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnité journalière complémentaire est égale à :
- pour la « période 1 » correspondant à une période de 90 jours par arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la « période 2 » correspondant à la période au-delà des 90 jours par arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur.

2. Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme assureur.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

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

Article 6 Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, le salarié bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus 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 longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

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

Article 7 Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :
- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

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

2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *[1]* de 0 à 10 ans révolus ;

- 4,5 % du PASS *[1]* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *[1]* de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme “ enfants à charge ” :
- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
-, d'être en apprentissage ;
-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
-, d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
-, d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

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

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

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 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 ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

Article 8 Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :
- 63 % employeur ;
- 37 % salarié.

b) Évolution ultérieure des cotisations :

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

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

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

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

c) Revalorisation des prestations de prévoyance :

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

d) Suspension du contrat de travail :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

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

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

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise …), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

e) Dispositif de portabilité des droits :

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

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

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

f) Principe de solidarité :

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

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

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

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

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

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

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

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :
La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

Article 9 Durée. Dénonciation

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

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

Article 10 Entrée en vigueur

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

Article 11 Dépôt et extension

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

Côte-d'Or, Nièvre, Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 65 du 27 novembre 2023 relatif à l'abrogation de l'accord collectif territorial du 21 novembre 1997

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

Préambule

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

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

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

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

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (IDCC 7025).

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

Article 1er Abrogation de l'accord collectif territorial

L'accord collectif territorial du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

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

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent accord collectif souhaitent modifier certaines dispositions contenues dans l'accord à la suite de l'arrêté d'extension de l'accord du 15 mai 2024 paru au Journal officiel le 23 mai 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'étant engagés à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024, cette mise en conformité fait l'objet du présent accord.

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

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

L'article 2 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie “ rente éducation ” pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :
- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 Modification de l'article 7 « Garantie décès »

L'article 7 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 7
Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :
- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :
- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

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

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :
1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :
- 3 % du PASS *[1]* de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS *[1]* de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS *[1]* de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme “ enfants à charge ” :
- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
-, de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
-, d'être en apprentissage ;
-, de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
-, d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
-, d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

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

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

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 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 ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis. »

Article 3 Modification de l'article 8 « Dispositions communes »

L'article 8 a est réécrit comme suit :

« Article 8
Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :
- 63 % employeur ;
- 37 % salarié. »

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

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

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

Préambule

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

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

Article 1er Modification de l'article 1.5

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

« Article 1.5
Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

Article 2 Modification de l'article 1.7

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

« Article 1.7
Suivi de l'accord collectif

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

Article 3 Modification de l'article 2.2

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

« Article 2.2
Absences pour réunions statutaires

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

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

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

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

Préambule

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

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

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

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

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

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

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

Article 1.2 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.3 Commission de négociation

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

Article 1.4 Commission d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

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

Article 1.5 Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

Article 1.6 Dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article 1.7 Suivi de l'accord collectif

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

Article 1.8 Date d'entrée en vigueur

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

Article 1.9 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'accord.

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

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

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

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

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

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

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

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

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

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

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

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

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

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

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

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

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

Article 3.3 Prime de formation

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

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

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

Article 3.4 Prime d'ancienneté

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

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

Cette prime est calculée comme suit :

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

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

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

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.2 Retraite supplémentaire

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

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

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

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

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

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

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

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

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

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

Article 4.4 Prévoyance

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

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

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

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

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

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

Chapitre 5 Durée du travail

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

Article 5.1 Forfait jours

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

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

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

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

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

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

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

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

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

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour évènements familiaux

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

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

Les congés pour évènements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

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

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

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

Préambule

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

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

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

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

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel

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

Article 1.2 Champ d'application territorial

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

Article 1.3 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Commission de négociation

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

Article 1.5 Commission d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

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

Article 1.6 Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

Article 1.7 Dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article 1.8 Suivi de l'accord collectif

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

Article 1.9 Date d'entrée en vigueur

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

Article 1.10 Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'accord.
Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

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

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

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

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

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

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

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

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

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

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

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

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

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

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

Article 3.3 Prime de formation

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

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

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

Article 3.4 Prime d'ancienneté

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

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

Cette prime est calculée comme suit :

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

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

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

Article 3.5 Indemnité panier

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

Article 3.6 Rémunération du travail à la tâche en viticulture

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

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

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

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

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

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

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

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

Article 4.2 Retraite supplémentaire

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

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

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

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

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

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

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

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

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

Article 4.4 Prévoyance

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

• Pour les salariés non-cadres :
- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non-cadres des départements de la Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié ; à l'exception des salariés des entreprises d'horticulture, pépinière et maraîchage, pour lesquels il est fait application des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

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

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

Chapitre 5 Durée du travail

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

Article 5.1 Forfait jours

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

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

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

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

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

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

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

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

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

Article 6.2 Heures pour recherche d'emploi

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

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour évènements familiaux

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

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

Les congés pour évènements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

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

Salariés non cadres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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