

CartoAgri, dossier départemental

Seine-et-Marne (77)

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

Département	Seine-et-Marne (77)
Textes territoriaux	12
Conventions concernées	Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot, Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop, Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=77

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

Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) 5 textes

Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014) 2 textes

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 4 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 1 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

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

Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne. JONC 13 octobre 1977.

2 septembre 1977, En vigueur, en vigueur depuis le 13 octobre 1977 [Légifrance](#)

Article 1er, 2, 3, 4

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 3 du 10 mars 1977 à la convention collective régionale de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 3 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent avenant pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée du 31 juillet 1976.

Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne. JONC 13 avril 1978.

20 mars 1978, En vigueur, en vigueur depuis le 13 avril 1978 [Légifrance](#)

Article 1er, 2, 3, 4

Article 1er

Les dispositions ci-annexées des avenants n°s 5 et 6 du 3 novembre 1977 à la convention collective régionale de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de l'avenant n° 6 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent avenant

pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée du 31 juillet 1976.

Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne. JONC 3 janvier 1979.

26 octobre 1978, En vigueur, en vigueur depuis le 3 janvier 1979 [Légifrance](#)

Article 1er, 2, 3, 4

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 7 du 3 août 1978 à la convention collective régionale de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension de cet avenant est prononcée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent avenant pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée du 31 juillet 1976.

Article 4

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté abrogeant certaines dispositions de l'arrêté du 20 mars 1978 portant extension d'avenants à la convention collective régionale de travail concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne. JONC 11 mai 1979.

7 mai 1979, En vigueur, en vigueur depuis le 11 mai 1979 [Légifrance](#)

Article 1er, 2

Article 1er

Les dispositions de l'arrêté du 20 mars 1978 portant extension d'avenants à la convention collective régionale de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne sont abrogées en ce qu'elles rendent obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention une équivalence en matière de durée du travail (pour les accompagnateurs, lads ou garçons d'écurie pendant les randonnées et les promenades au pas ou à l'américaine, une heure et quart de présence correspond à une heure de travail effectif) figurant à l'article 25 de la convention modifié par l'avenant n° 5 du 3 novembre 1977.

Article 2

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la

République française.

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne. JONC 11 mai 1979.

7 mai 1979, En vigueur, en vigueur depuis le 11 mai 1979 [Légifrance](#)

Article 1er, 2, 3

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 8 du 9 janvier 1979 à la convention collective régionale de travail du 31 juillet 1976 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot des départements du Val-de-Marne et de Seine-et-Marne sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée du 31 juillet 1976.

Article 3

Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Arrêté portant extension d'un accord collectif de travail adaptant à la région Ile-de-France et au département de l'Oise, la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop

13 novembre 1991, En vigueur, en vigueur depuis le 27 novembre 1991 [Légifrance](#)

Article 1

Article 1er

Les dispositions de l'accord collectif de travail du 18 juillet 1991 (Accord de salaires n° 1 [Région parisienne]) adaptant à la région Ile-de-France et au département de l'Oise la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de cette région et de ce département compris dans le champ d'application professionnel de la convention précitée.

Arrêté portant extension d'un accord collectif de travail adaptant à la région Ile-de-France et au département de l'Oise la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop

14 mai 1992, En vigueur, en vigueur depuis le 27 mai 1992 [Légifrance](#)

Article 1

Article 1er

Les dispositions de l'accord collectif de travail du 20 janvier 1992 (Accord de salaires n° 2 [Région parisienne]) adaptant à la région Ile-de-France et au département de l'Oise la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de cette région et de ce département compris dans le champ d'application professionnel de la convention précitée.

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

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

Île-de-France (ex-IDCC 8112, 8117 et 8116) Accords collectifs du 6 décembre 1963, du 12 février 1964 et du 2 décembre 1996 concernant les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ainsi que les personnels d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Accord du 29 octobre 2025)

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

Préambule

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la hiérarchie des normes en précisant que les textes de référence sont les suivants : le code du travail, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux, des entreprises de travaux et services forestiers des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ci-après dénommée la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et le présent accord pour les dispositions particulières.

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord. Les partenaires sociaux des départements d'Île-de-France ont fait le choix de négocier un accord régional dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ d'application du présent accord des départements d'Île-de-France se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions des conventions collectives nationales citées ci-dessus à savoir : la convention collective régionale de travail du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée (IDCC 8112), convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France (IDCC 8117) et la convention collective du 2 décembre 1996 du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, région Île-de-France (IDCC 8116). Cet accord vient donc en substitution des accords territoriaux correspondant aux IDCC 8112, 8116 et 8117, lesquels cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. L'objet du présent accord est d'aborder des points non traités ou d'améliorer les dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2231-1 du code du travail et L. 2232-10 du code du travail.

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

Article 1.1 Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et le personnel salarié des entreprises et exploitations de polyculture (à l'exclusion des cultures spécialisées), d'élevages (à l'exclusion de l'aquaculture, l'accoupage et la conchyliculture), d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de l'ensemble de la région Île-de-France.

Article 1.2 Modalités d'application

Pour l'entrée en vigueur du présent accord il sera fait application des mêmes modalités que celles prévues lors de

l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, à savoir : le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Article 1.3 Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Suivi de l'accord paritaire régional

Les négociations se tiennent en commission régionale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire local contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

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

À ce titre, afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également de sécuriser la pérennité du dialogue social régional, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins une réunion par an.

Les thèmes de cette réunion seront libres, fixés par un ordre du jour sur propositions des différentes organisations représentatives au niveau national, sous réserve du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

(1) L'article 1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5 Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Les organisations représentatives au niveau national s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation ou de conciliation selon la situation concernée.

Cette commission traitera uniquement des sujets abordés par le présent accord.

Cette commission est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel. Aujourd'hui, cette commission est composée de 10 membres, 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par chaque organisation représentative au niveau national.

Le cas sera étudié par la commission, à la suite de la saisine, dans un délai de 3 mois.

Article 1.5.1 Commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation a pour rôle d'apporter son interprétation sur les dispositions mises en cause.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un salarié. Elle ne peut en aucun cas apporter de modification au présent accord.

La saisine est faite auprès de l'administration qui réunira la commission dans un délai de trois mois.

(1) L'article 1.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5.2 Commission paritaire de conciliation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit et tente de concilier les parties. La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national du présent accord. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Article 1.6 Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu ;
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle électoral :
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La partie représentative au niveau national qui demandera la révision du présent accord devra en prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Elle devra également préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira l'administration compétente (à la date de signature du présent accord : la DRIEETS) en vue de provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 1.7 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La partie signataire qui dénoncera le présent accord devra prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et joindre ses nouvelles propositions.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La commission devra se réunir durant ce délai.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord 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 organisation syndicale de salariés représentative 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 employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de ce 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.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Liberté syndicale et d'opinion

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2024.

Article 2.2 Exercice du droit syndical

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 2.3 Instances représentatives du personnel

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 3 Dispositions relatives à l'emploi

Article 3.1 Définition d'un salarié permanent

Par salarié permanent au sens du présent accord, est visé le salarié occupant un emploi à durée indéterminée au sein d'une exploitation agricole, d'une CUMA ou d'une entreprise de travaux agricoles.

Article 3.2 Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles, aux CUMA et aux entreprises de travaux agricoles.

Article 3.3 Période d'essai

Pour toute embauche d'un salarié en CDI, les durées de période d'essai sont les suivantes :

- les salariés ayant un coefficient d'emploi inférieur à 24 points de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris ;
- les salariés de niveau 1 et 2 ayant un emploi visé à l'article 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et au niveau 1 de l'article 5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.

Pour toutes les autres embauches en CDI ou CDD, ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. Il est également fait application des conventions collectives nationales précitées en cas de rupture de la période d'essai.

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Il convient de se référer aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail lors d'une rupture de la période d'essai, que cette dernière soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 3.4 Formation professionnelle

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 3.5 Apprentissage

L'employeur est tenu de respecter la convention tripartite liant l'apprenti à son centre de formation. Pour toutes les autres dispositions relatives à l'apprentissage, il est fait application de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que leurs mises à jour.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage, il est fait application de l'article L. 6222-16 du code du travail.

Article 3.6 Emploi des mineurs

Il est fait application des dispositions du code du travail, articles L. 4153-1 à L. 4153-9 et D. 4153-1 à D. 4153-7 encadrant le travail des enfants durant les vacances scolaires ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leur mise à jour.

Chapitre 4 Rémunération

Article 4.1 Salaire et classification des emplois

Ces thèmes sont traités et régis par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.2 Périodicité de règlement des salaires

La paie doit être versée au plus tard dans les 5 premiers jours ouvrables du mois suivant, à la même périodicité. Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

Article 4.3 Prime d'ancienneté pour les salariés

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même entreprise et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue (contrat[s] ininterrompu[s]).

Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la durée de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, contrairement aux absences injustifiées.

La prime sera versée au plus tard 1 fois par an avec le salaire du mois de décembre. Contractuellement, il peut être convenu qu'elle soit versée en plusieurs fois.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée sur la base du salaire conventionnel de base annuel (hors heures supplémentaires, complémentaires, primes et gratifications), comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 3 % ;
- après 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre.

En cas de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.4 Prime pour le personnel ayant une fonction de management

Une prime supplémentaire annuelle de management est accordée aux cadres et aux TAM ayant au moins un degré 3 de management ou aux emplois des cadres visés à l'article 1.2, 2.2, 3.2, 4.2 niveaux VII et VIII et 5.2 niveaux V et VI de l'annexe I de la convention collective nationale ETARF.

Le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié. Toutefois, en cas de désaccord, le montant de cette prime représentera 8,5 % du salaire conventionnel de base de l'année de référence (ce qui exclut donc les heures supplémentaires, y compris majorées ou complémentaires, les primes et gratifications). La prime pourra être versée en plusieurs fois. L'ensemble de la prime devra avoir été versée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La prime de management ne se cumule pas avec une prime, notamment contractuelle ou conventionnelle, de même nature et/ou assurant le même niveau de rémunération.

Cette prime n'est pas due pour les périodes de congés non assimilées à du temps de travail effectif. En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.5 Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, peut être allouée aux salariés qui y participent.

Article 4.6 Avantages en nature

Article 4.6.1 Avantage et fournitures en nature

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.6.2 Dispositions spécifiques au logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème en vigueur émis par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature. L'établissement d'une convention de mise à disposition d'un logement de fonction est fortement conseillé pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Libération du logement : si le salarié occupe un logement mis à disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté. Le délai de libération fait l'objet d'un accord entre les parties. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à date de la sortie des effectifs, à l'exception des situations suivantes :

- décès : en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois ;
- en cas d'inaptitude professionnelle : 2 mois.

Article 4.7 Remboursement des frais d'emménagement

Le remboursement des frais d'emménagement est conditionné au fait que la demande de déménagement provienne de l'employeur. Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, ou en cas de modification du contrat de travail nécessitant un changement de domicile : les modalités de prise en charge des frais de déménagement par l'employeur sont fixées par accord des parties.

À défaut d'accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais d'emménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Après comparaison de plusieurs devis, l'employeur retiendra le tarif le plus avantageux. Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante : 50 % lors de la première paie ; le reste échelonné sur 6 mois.

Lorsque les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur, ils s'amortissent sur un an. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, de démission ou de licenciement pour faute grave, avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave ou qu'il y a une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

Chapitre 5 Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions concernant les salariés non cadres. Pour les cadres, les conditions de l'accord de 1981 s'appliquent.

Article 5.1 Jours fériés

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 précité.

Article 5.2 Heures supplémentaires

Ce thème est traité et régi par les dispositions l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.3 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par le code du travail aux articles L. 3132-4 à L. 3132-28 ainsi que par les articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime.

Ce thème est également traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.4 Travail du dimanche exceptionnel

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit et jours fériés.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. Cette compensation est discutée entre les parties, à défaut d'accord, l'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie. En cas de désaccord si le choix est une compensation sous forme de repos, il revient au salarié de choisir la date du jour de repos hors période de grands travaux.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui prévoit les contreparties au travail du dimanche exceptionnel.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.5 Travail de nuit exceptionnel

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

À défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Le taux horaire pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit sera majoré de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche, ni avec les jours fériés.

(1) L'article 5.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail qui fixe les contreparties aux heures supplémentaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.6 Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans les plus brefs délais et lui transmettre les documents justificatifs dans un délai de 48 heures (sauf personnes visées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale).

Article 5.7 Absences assimilées à du temps de travail effectif

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Chapitre 6 Congés payés et congés spéciaux

Article 6.1 Congés payés

Article 6.1.1 Appréciation du droit au congé payé

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés).

Article 6.1.2 Année de référence pour les congés payés

Le point de départ de la période servant de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Article 6.1.3 Fractionnement du congé payé

Ce thème est traité et régi par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.2 Congé d'ancienneté

Article 6.2.1 Congé d'ancienneté pour les salariés non cadres

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire annuel. Ce congé ne peut être pris pendant les périodes de grands travaux, ni être fractionné.

Article 6.2.2 Congé d'ancienneté pour les salariés cadres

Le salarié cadre bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire dès 5 années continues dans l'entreprise et d'un jour supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté continue.

Article 6.3 Congés des jeunes parents

Ce thème est traité et régi par l'article L. 3141-8 du code du travail.

Article 6.4 Congés spécifiques, notamment pour événement familial, maternité, paternité, adoption

Ces thèmes sont traités et régis par les articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 7 Rupture du contrat de travail

Article 7.1 Préavis

Ce thème est traité et régi par l'article L. 1234-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.2 Indemnité compensatrice de préavis

Il est fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

Article 7.3 Indemnité de licenciement

Ce thème est traité et régi par l'article R. 1234-2 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

En cas de licenciement d'un salarié dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le 8e mois d'ancienneté ininterrompue, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net (avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu) acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de rupture du contrat.

Article 7.4 Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA : pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter quatre demi-journées pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties. Lorsque le salarié est licencié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées. Les jours non pris ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale ETARF : ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et ses mises à jour.

Article 7.5 Documents de fin de contrat

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.6 Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 7.7 Départ et indemnité à la retraite des salariés

Ce thème est traité et régi par les dispositions des articles L. 1237-6, L. 1237-10, et D. 1237-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 8 Dispositions finales

Article 8.1 Date d'effet

Le présent accord est remis à chacune des organisations représentatives et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Il se substitue à toutes les conventions collectives locales antérieures précitées dans le préambule du présent accord et correspondant aux anciens IDCC 8112, 8116, 8117.

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

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

Préambule

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

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

Article 1er

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

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

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

Préambule

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

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

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

Article 1er

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

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

Article 2

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

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

En sont exclus :

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

Article 3

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

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

Article 4

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

- «, les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - , de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;
 - , se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - , être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés,
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH), (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
 - les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après son décès ; »

Article 5

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

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

Article 6

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

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

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

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

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

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

ou

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

Article 7 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 Entrée en vigueur. Extension

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

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

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

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

Préambule

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

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

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

Article 1er

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

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

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

Un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

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

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

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

a) Garantie incapacité de travail

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

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur soit à compter du 151e jour de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de

reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

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

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

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

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

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

Contrôle médical (1)

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

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

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

b) Garantie invalidité

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

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

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

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

c) Garantie décès

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

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

1. Capital décès

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois (continus ou non) d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle dont le montant est défini dans le contrat d'assurance.

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

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

3. Indemnité frais d'obsèques

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

4. Risques exclus

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

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

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

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

d) Dispositions communes

1. Cotisations

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

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

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

La garantie invalidité est financée par une cotisation ainsi répartie :

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

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

La garantie décès est financée par une cotisation ainsi répartie :

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

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

2. Principe de solidarité

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

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

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

3. Portabilité

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

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

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

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

(Arrêté du 13 mai 2026 - art. 1)

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

(Arrêté du 13 mai 2026 - art. 1)

Article 2

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

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 4 Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Île-de-France (ex-IDCC 8112, 8117 et 8116) Accords collectifs du 6 décembre 1963, du 12 février 1964 et du 2 décembre 1996 concernant les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ainsi que les personnels d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Accord du 29 octobre 2025)

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

Préambule

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la hiérarchie des normes en précisant que les textes de référence sont les suivants : le code du travail, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux, des entreprises de travaux et services forestiers des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ci-après dénommée la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et le présent accord pour les dispositions particulières.

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord. Les partenaires sociaux des départements d'Île-de-France ont fait le choix de négocier un accord régional dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ d'application du présent accord des départements d'Île-de-France se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions des conventions collectives nationales citées ci-dessus à savoir : la convention collective régionale de travail du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée (IDCC 8112), convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France (IDCC 8117) et la convention collective du 2 décembre 1996 du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, région Île-de-France (IDCC 8116). Cet accord vient donc en substitution des accords territoriaux correspondant aux IDCC 8112, 8116 et 8117, lesquels cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. L'objet du présent accord est d'aborder des points non traités ou d'améliorer les dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2231-1 du code du travail et L. 2232-10 du code du travail.

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

Article 1.1 Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et le personnel salarié des entreprises et exploitations de polyculture (à l'exclusion des cultures spécialisées), d'élevages (à l'exclusion de l'aquaculture, l'accoupage et la conchyliculture), d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de l'ensemble de la région Île-de-France.

Article 1.2 Modalités d'application

Pour l'entrée en vigueur du présent accord il sera fait application des mêmes modalités que celles prévues lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, à savoir : le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Article 1.3 Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Suivi de l'accord paritaire régional

Les négociations se tiennent en commission régionale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire local contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

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

À ce titre, afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également de sécuriser la pérennité du dialogue social régional, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins une réunion par an.

Les thèmes de cette réunion seront libres, fixés par un ordre du jour sur propositions des différentes organisations représentatives au niveau national, sous réserve du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

(1) L'article 1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5 Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Les organisations représentatives au niveau national s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation ou de conciliation selon la situation concernée.

Cette commission traitera uniquement des sujets abordés par le présent accord.

Cette commission est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel. Aujourd'hui, cette commission est composée de 10 membres, 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par chaque organisation représentative au niveau national.

Le cas sera étudié par la commission, à la suite de la saisine, dans un délai de 3 mois.

Article 1.5.1 Commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation a pour rôle d'apporter son interprétation sur les dispositions mises en cause.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un salarié. Elle ne peut en aucun cas apporter de modification au présent accord.

La saisine est faite auprès de l'administration qui réunira la commission dans un délai de trois mois.

(1) L'article 1.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5.2 Commission paritaire de conciliation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit et tente de concilier les parties. La commission est

réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national du présent accord. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Article 1.6 Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu ;
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle électoral :
- , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- , par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La partie représentative au niveau national qui demandera la révision du présent accord devra en prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Elle devra également préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira l'administration compétente (à la date de signature du présent accord : la DRIEETS) en vue de provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 1.7 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La partie signataire qui dénoncera le présent accord devra prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et joindre ses nouvelles propositions.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La commission devra se réunir durant ce délai.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord 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 organisation syndicale de salariés représentative 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 employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de ce 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.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Liberté syndicale et d'opinion

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2024.

Article 2.2 Exercice du droit syndical

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 2.3 Instances représentatives du personnel

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 3 Dispositions relatives à l'emploi

Article 3.1 Définition d'un salarié permanent

Par salarié permanent au sens du présent accord, est visé le salarié occupant un emploi à durée indéterminée au sein d'une exploitation agricole, d'une CUMA ou d'une entreprise de travaux agricoles.

Article 3.2 Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles, aux CUMA et aux entreprises de travaux agricoles.

Article 3.3 Période d'essai

Pour toute embauche d'un salarié en CDI, les durées de période d'essai sont les suivantes :

- les salariés ayant un coefficient d'emploi inférieur à 24 points de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris ;
- les salariés de niveau 1 et 2 ayant un emploi visé à l'article 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et au niveau 1 de l'article 5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.

Pour toutes les autres embauches en CDI ou CDD, ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. Il est également fait application des conventions collectives nationales précitées en cas de rupture de la période d'essai.

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Il convient de se référer aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail lors d'une rupture de la période d'essai, que cette dernière soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 3.4 Formation professionnelle

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 3.5 Apprentissage

L'employeur est tenu de respecter la convention tripartite liant l'apprenti à son centre de formation. Pour toutes les autres dispositions relatives à l'apprentissage, il est fait application de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que leurs mises à jour.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage, il est fait application de l'article L. 6222-16 du code du travail.

Article 3.6 Emploi des mineurs

Il est fait application des dispositions du code du travail, articles L. 4153-1 à L. 4153-9 et D. 4153-1 à D. 4153-7 encadrant le travail des enfants durant les vacances scolaires ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leur mise à jour.

Chapitre 4 Rémunération

Article 4.1 Salaire et classification des emplois

Ces thèmes sont traités et régis par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.2 Périodicité de règlement des salaires

La paie doit être versée au plus tard dans les 5 premiers jours ouvrables du mois suivant, à la même périodicité. Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

Article 4.3 Prime d'ancienneté pour les salariés

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même entreprise et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue (contrat[s] ininterrompu[s]).

Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la durée de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, contrairement aux absences injustifiées.

La prime sera versée au plus tard 1 fois par an avec le salaire du mois de décembre. Contractuellement, il peut être convenu qu'elle soit versée en plusieurs fois.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée sur la base du salaire conventionnel de base annuel (hors heures supplémentaires, complémentaires, primes et gratifications), comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 3 % ;
- après 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre.

En cas de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.4 Prime pour le personnel ayant une fonction de management

Une prime supplémentaire annuelle de management est accordée aux cadres et aux TAM ayant au moins un degré 3 de management ou aux emplois des cadres visés à l'article 1.2, 2.2, 3.2, 4.2 niveaux VII et VIII et 5.2 niveaux V et VI de l'annexe I de la convention collective nationale ETARF.

Le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié. Toutefois, en cas de désaccord, le montant de cette prime représentera 8,5 % du salaire conventionnel de base de l'année de référence (ce qui exclut donc les heures supplémentaires, y compris majorées ou complémentaires, les primes et gratifications). La prime pourra être versée en plusieurs fois. L'ensemble de la prime devra avoir été versée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La prime de management ne se cumule pas avec une prime, notamment contractuelle ou conventionnelle, de même nature et/ou assurant le même niveau de rémunération.

Cette prime n'est pas due pour les périodes de congés non assimilées à du temps de travail effectif. En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.5 Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, peut être allouée aux salariés qui y participent.

Article 4.6 Avantages en nature

Article 4.6.1 Avantage et fournitures en nature

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.6.2 Dispositions spécifiques au logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème en vigueur émis par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature. L'établissement d'une convention de mise à disposition d'un logement de fonction est fortement conseillé pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Libération du logement : si le salarié occupe un logement mis à disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté. Le délai de libération fait l'objet d'un accord entre les parties. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à date de la sortie des effectifs, à l'exception des situations suivantes :

- décès : en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois ;
- en cas d'inaptitude professionnelle : 2 mois.

Article 4.7 Remboursement des frais d'emménagement

Le remboursement des frais d'emménagement est conditionné au fait que la demande de déménagement provienne de l'employeur. Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, ou en cas de modification du contrat de travail nécessitant un changement de domicile : les modalités de prise en charge des frais de déménagement par l'employeur sont fixées par accord des parties.

À défaut d'accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais d'emménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Après comparaison de plusieurs devis, l'employeur retiendra le tarif le plus avantageux. Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante : 50 % lors de la première paie ; le reste échelonné sur 6 mois.

Lorsque les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur, ils s'amortissent sur un an. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, de démission ou de licenciement pour faute grave, avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave ou qu'il y a une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

Chapitre 5 Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions concernant les salariés non cadres. Pour les cadres, les conditions de l'accord de 1981 s'appliquent.

Article 5.1 Jours fériés

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 précité.

Article 5.2 Heures supplémentaires

Ce thème est traité et régi par les dispositions l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.3 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par le code du travail aux articles L. 3132-4 à L. 3132-28 ainsi que par les articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime.

Ce thème est également traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.4 Travail du dimanche exceptionnel

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit et jours fériés.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. Cette compensation est discutée entre les parties, à défaut d'accord, l'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie. En cas de désaccord si le choix est une compensation sous forme de repos, il revient au salarié de choisir la date du jour de repos hors période de grands travaux.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui prévoit les contreparties au travail du dimanche exceptionnel.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.5 Travail de nuit exceptionnel

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

À défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Le taux horaire pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit sera majoré de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche, ni avec les jours fériés.

(1) L'article 5.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail qui fixe les contreparties aux heures supplémentaires.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.6 Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans les plus brefs délais et lui transmettre les documents justificatifs dans un délai de 48 heures (sauf personnes visées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale).

Article 5.7 Absences assimilées à du temps de travail effectif

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Chapitre 6 Congés payés et congés spéciaux

Article 6.1 Congés payés

Article 6.1.1 Appréciation du droit au congé payé

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés).

Article 6.1.2 Année de référence pour les congés payés

Le point de départ de la période servant de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Article 6.1.3 Fractionnement du congé payé

Ce thème est traité et régi par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.2 Congé d'ancienneté

Article 6.2.1 Congé d'ancienneté pour les salariés non cadres

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire annuel. Ce congé ne peut être pris pendant les périodes de grands travaux, ni être fractionné.

Article 6.2.2 Congé d'ancienneté pour les salariés cadres

Le salarié cadre bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire dès 5 années continues dans l'entreprise et d'un jour supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté continue.

Article 6.3 Congés des jeunes parents

Ce thème est traité et régi par l'article L. 3141-8 du code du travail.

Article 6.4 Congés spécifiques, notamment pour événement familial, maternité, paternité, adoption

Ces thèmes sont traités et régis par les articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 7 Rupture du contrat de travail

Article 7.1 Préavis

Ce thème est traité et régi par l'article L. 1234-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.2 Indemnité compensatrice de préavis

Il est fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

Article 7.3 Indemnité de licenciement

Ce thème est traité et régi par l'article R. 1234-2 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

En cas de licenciement d'un salarié dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le 8e mois d'ancienneté ininterrompue, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net (avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu) acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de rupture du contrat.

Article 7.4 Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA : pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter quatre demi-journées pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties. Lorsque le salarié est licencié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées. Les jours non pris ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale ETARF : ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et ses mises à jour.

Article 7.5 Documents de fin de contrat

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.6 Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 7.7 Départ et indemnité à la retraite des salariés

Ce thème est traité et régi par les dispositions des articles L. 1237-6, L. 1237-10, et D. 1237-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 8 Dispositions finales

Article 8.1 Date d'effet

Le présent accord est remis à chacune des organisations représentatives et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Il se substitue à toutes les conventions collectives locales antérieures précitées dans le préambule du présent accord et correspondant aux anciens IDCC 8112, 8116, 8117.

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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 du régime frais de santé de l'accord du 16 juin 2008 de la polyculture, de l'élevage, de l'aviculture, des CUMA et des ETARF d'Île-de-France

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition janvier 2017 [Ouvrir le document](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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