CartoAgri, dossier départemental

Haute-Vienne (87)

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

Département	Haute-Vienne (87)
Textes territoriaux	4
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=87

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 2 textes

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai 1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

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

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les partenaires sociaux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est présidé par le fait que la typologie des entreprises et des métiers est similaire sur ces trois départements.

Le regroupement de ces trois accords permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par là même les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec un souci de clarification et de simplification de lecture des textes. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des trois départements se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des trois départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 , ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part, les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ces valeurs sont notamment :
- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quelle que soit leur taille ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de l'accord territorial étendu et des accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er Champ d'application

Article 1.1 Champ d'application professionnel production agricole et CUMA

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :
- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de

la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 Champ d'application géographique production agricole et CUMA

Le présent accord est applicable aux exploitations agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 Commission de négociation

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

Article 3 Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

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

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

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

Article 4 Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N-2 en matière d'évolution salariale ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission paritaire mixte ou simple se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires, pour engager une négociation salariale territoriale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 5 Accessoires de rémunération

Article 5.1 Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit au sens de la législation applicable au travailleur de nuit.

5.1.1 Détermination de la période nocturne (1)

Concernant le travail de nuit exceptionnel, le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- pour la production agricole :
-, travaux pour les cultures spécialisées : période nocturne 21 heures à 6 heures ;
-, travaux liés à l'élevage : période nocturne 21 heures à 6 heures ;
-, travaux du sol et de récolte hors cultures spécialisées : période nocturne de 22 heures à 7 heures.
- pour les CUMA : période de 22 heures à 7 heures.

5.1.2 Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

5.1.3 Abaissement de la majoration en cas de circonstances particulières

La majoration pour les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :
- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de fortes températures afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

(1) L'article 5.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 5.2 Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 Astreintes

5.4.1 Définition et nombre d'astreinte maximum par mois (1)

5.4.1.1 Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

5.4.1.2 Nombre d'astreinte maximum par mois

Un salarié ne pourra pas effectuer plus de 10 astreintes par mois dont un week-end maximum par mois. Dans le cas où l'exploitant prend ses congés, le salarié pourra être amené à être d'astreinte deux week-ends consécutifs maximum. Le salarié ne pourra pas être d'astreinte le week-end de son départ et de retour de congés payés.

5.4.2 Rémunération des astreintes

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti

Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme du temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions par année civile ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

(1) L'article 5.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail. (Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 5.5 Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 à 9 ans	3 % du salaire brut
De 9 à 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 à 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractualisé auxquelles se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime de fidélisation qui est évolutive en fonction du temps de présence. Elle se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié.

Elle est attribuée aux salariés concernés, chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un degré 4 (encadrement de proximité d'équipes) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un degré 5 (encadrement hiérarchique) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence, absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 Avantages en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Article 6.2 Remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l'entreprise

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est celui prévu par la décision de la chambre d'agriculture. À titre informatif, ce barème, lors de la rédaction de l'accord, est fixé à 44 centimes du kilomètre. Chaque année, ce barème sera porté à la connaissance des entreprises dans une communication de la commission paritaire.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique. Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 Congés pour événements familiaux

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 7.1 Congé hospitalisation et/ou enfant malade rémunéré

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade prévu par le code du travail. Le congé non rémunéré de 3 jours peut être mobilisé par le (la) salarié(e) en supplément des jours rémunérés.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile par salarié, congés hospitalisation et congés enfant malade confondus.

Dans ces 5 jours, il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé rémunéré enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas, le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés.

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile
Congés enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 %	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisations par année civile

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 7.2 Amélioration du congé mariage d'un enfant

Pour le mariage d'un enfant du salarié la durée du congé rémunéré sera de 2 jours.

(1) L'article 7 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 8 Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier, uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement, il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable, le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

Cette prise en charge est un remboursement de frais et n'a pas le caractère d'un élément de rémunération.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois suivant la signature de son contrat, il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12e mois, le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire, il convient de prendre le calcul le plus favorable entre les rémunérations brutes soit le 1/12 des 12 derniers mois soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire prévue à l'article 2 du présent accord et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés des exploitations et des CUMA pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié, après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Les salariés qui siègent en CPHSCT bénéficient par ailleurs d'heures pour exercer ce mandat.

Article 13 Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des

négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission paritaire interdépartementale, mixte ou simple, a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 14 Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire ses 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 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 15 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 Dispositions finales

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

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1er janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

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

Préambule

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

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

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef

d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

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

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

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords.
(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

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

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

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

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

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association, établi lors de la première réunion de constitution prévoit, entre autres, le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :
- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et du préavis (hors congés payés) ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et de mesures d'aide pour l'adaptation du poste ou du matériel pour le maintien dans l'emploi et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'association :
- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au maximum 80 %) ;
- à des opérations de formation visant à éviter la désinsertion professionnelle et des opérations de prévention (pour au minimum 15 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 5 %).

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :
- le montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au maximum égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée précédemment n'aurait pas été consommée) ;
- 75 % du montant total du coût du l'inaptitude professionnelle payées au cours de l'exercice concerné (hors congés payés).

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

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

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai 1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

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

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative sur le champ des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les conventions collectives des trois départements devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail suite à l'extension de la convention collective nationale citée ci-dessus, à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Les partenaires sociaux des trois départements précités ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est justifié par le fait que la typologie des entreprises et des métiers sont similaires sur ces trois départements. La négociation ou l'évolution de ces trois accords en un accord territorial autonome étendu permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par conséquent les métiers des entreprises de travaux agricoles et ruraux en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de simplification et de clarification pour tous de l'application conforme des textes conventionnels.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre des dispositifs particuliers ou non pris en compte par la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale.

Ces valeurs sont notamment :
- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quel que soit leurs tailles ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

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

Article 1er Champ d'application

Article 1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 1.2 Champ géographique

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 Commission de négociation

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

Article 3 Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission ne traitera uniquement que des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale EDT Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative dans le cas contraire un président de séance sera désigné.

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

Article 4 Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N, 2 en matière d'évolution salariale, ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires ; pour engager une négociation salariale territoriale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5 Accessoire de rémunération

Article 5.1 Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel réalisé par un salarié dans la période nocturne visée à l'article 5.1.1 n'entraîne pas la reconnaissance de travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

5.1.1 Détermination de la période nocturne (1)

Concernant le travail de nuit exceptionnel le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstance exceptionnelle ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :
- la période nocturne débutera à 22 heures et s'achèvera à 7 heures du matin.

5.1.2 Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

5.1.3 Abaissement de la majoration en cas de circonstance particulière

La majoration pour les heures effectuées sur la période 22 heures, 7 heures du matin sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :
- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de forte température afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Toutefois ces majorations ne sont pas cumulables avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

(1) L'article 5.1.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail.
(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5.2 Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 Astreintes

5.4.1 Définition (1)

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

5.4.2 Rémunération des astreintes

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti
Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

(1) L'article 5.4.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.
(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5.5 Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 ans au 9 ans	3 % du salaire brut
De 9 ans au 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 au 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auxquelles se rajoutent, le cas échéant, les heures supplémentaires ou complémentaires).

Est attribuée aux salariés quel que soit leur statut une prime de fidélisation tenant compte de leur présence dans l'entreprise. Cette prime est évolutive en fonction du temps de présence. Elle est attribuée aux salariés chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un statut cadre I en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un statut cadre II en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heure sde travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à due proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période la prime sera versée à due proportion du temps de présence absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 Avantage en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Le salarié qui utilise son véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier, a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Le temps de trajet, de chantier à chantier est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7 Congés événements familiaux

À la liste prévue par la CCN ETARF est rajoutée un nouveau congé indemnisé.

Congé hospitalisation et enfant malade rémunéré :

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade non rémunéré prévu par les articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile et par salarié entre le congé hospitalisation et le congé enfant malade.

Dans ces 5 jours il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés. Ce congé ne sera pas assimilé à du travail effectif.

Type de congé	Temps de présence	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile
Congé enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisation d'un enfant par année civile

Un bilan sera fait 36 mois après l'entrée en vigueur.

Congés mariage d'un enfant : 2 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail. (Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 8 Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois de la signature de son contrat il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12e mois le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 ans à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 ans à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire il convient de prendre le calcul le plus favorable entre le 12e des 12 derniers mois ou le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise, et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Les salariés des ETAR pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 13 Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 14 Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet 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 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 15 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 Dispositions finales

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

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1er janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

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

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

Article 2 Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords.
(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 Dépôt et extension

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 Comité paritaire de suivi

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

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

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

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

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

Article 6 Création d'une association paritaire

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

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

Pour ce faire, l'association favorisera, d'une part, la promotion et la mise en œuvre des mesures de prévention et de la désinsertion professionnelle tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part, gèrera un

fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association, établi lors de la première réunion de constitution prévoit, entre autres, le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :
- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et du préavis (hors congés payés) ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et de mesures d'aide pour l'adaptation du poste ou du matériel pour le maintien dans l'emploi et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 7 Instauration d'une cotisation patronale

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

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'association :
- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au maximum 80 %) ;
- à des opérations de formation visant à éviter la désinsertion professionnelle et des opérations de prévention (pour au minimum 15 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 5 %).

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

Article 8 Recouvrement de la cotisation

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

Article 9 Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

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

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

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

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :
- le montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au maximum égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée précédemment n'aurait pas été consommée) ;
- 75 % du montant total du coût du l'inaptitude professionnelle payées au cours de l'exercice concerné (hors congés payés).

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

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

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 31 juillet de l'année civile suivant celle durant laquelle

est intervenu le dépôt du dossier à l'association.

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 : Haute-Vienne : notice d'information prévoyance des salariés agricoles (accord du 12 octobre 2009)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition 2013 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