

CartoAgri, dossier départemental

Territoire de Belfort (90)

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

Département	Territoire de Belfort (90)
Textes territoriaux	10
Conventions concernées	Coopératives agricoles laitières, Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023), Production agricole et CUMA, Bourgogne-Franche-Comté en partie (accord du 27 novembre 2023)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=90

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

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) 1 textes

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 5 textes

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

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

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 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.

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Franche-Comté et Ain, Doubs, Jura (ex-IDCC 8433, ex-IDCC 8434, ex-IDCC 8435) Avenant n° 15 du 1er octobre 2024

1er octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 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 l'accord régional du 18 février 2009, 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 ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :

- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le remboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

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 Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises

médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0061.pdf/BOCC

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.

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

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

Franche-Comté (ex-IDCC 8433) Avenant n° 45 du 27 novembre 2023

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

Préambule

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

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

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :

- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

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

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

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

Article 1er Abrogation de l'accord collectif

L'accord collectif horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1er avril 1986 (IDCC 8433) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

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

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

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 35 du 27 novembre 2023

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

Préambule

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

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

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :

- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

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

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

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

Article 1er Abrogation de l'accord collectif territorial

L'accord collectif interdépartemental du 1er novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

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

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

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

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

Préambule

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

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

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

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

Franche-Comté et Ain, Doubs, Jura (ex-IDCC 8433, ex-IDCC 8434, ex-IDCC 8435) Avenant n° 15 du 1er octobre 2024

1er octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 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 l'accord régional du 18 février 2009, 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 ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :

- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le remboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

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 Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 Tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

« Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250002_0000_0061.pdf/BOCC

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.

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

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

Préambule

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

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

Article 1er Modification de l'article 1.6

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

« Article 1.6

Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 2 Modification de l'article 1.8

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

« Article 1.8

Suivi de l'accord collectif

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

Article 3 Modification de l'article 2.2

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

« Article 2.2

Absences pour réunions statutaires

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

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

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

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

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

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

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

Préambule

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

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

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

Article 2 Entrée en vigueur

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

Article 3 Dépôt et extension

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

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

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

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

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

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

Préambule

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

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

Article 1er Modification de l'article 1.5

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

« Article 1.5

Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 2 Modification de l'article 1.7

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

« Article 1.7

Suivi de l'accord collectif

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

Article 3 Modification de l'article 2.2

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

« Article 2.2

Absences pour réunions statutaires

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

Article 4 Entrée en vigueur

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

Article 5 Dépôt et extension

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

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

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

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

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

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

Préambule

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

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

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

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

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes, dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne, et du Territoire de Belfort :

- entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime ;
- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes dont le siège social est situé dans le département de la Saône-et-Loire :

- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Article 1.2 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.3 Commission de négociation

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

Article 1.4 Commission d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

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

Article 1.5 Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.6 Dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article 1.7 Suivi de l'accord collectif

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

Article 1.8 Date d'entrée en vigueur

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

Article 1.9 Dépôt et extension

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

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

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

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

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

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

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

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

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

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

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

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

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

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

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

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

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

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

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

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

Article 3.3 Prime de formation

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

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

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

Article 3.4 Prime d'ancienneté

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

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

Cette prime est calculée comme suit :

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

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

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

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

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

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

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

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

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

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

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 Retraite supplémentaire

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

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

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

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

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

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

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

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

Article 4.4 Prévoyance

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

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

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

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

Chapitre 5 Durée du travail

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

Article 5.1 Forfait jours

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

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

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

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

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

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

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

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

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

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

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

Préambule

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

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

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

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

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel

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

Article 1.2 Champ d'application territorial

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

Article 1.3 Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Commission de négociation

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

Article 1.5 Commission d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

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

Article 1.6 Révision de l'accord collectif

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

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

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

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

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.7 Dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article 1.8 Suivi de l'accord collectif

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

Article 1.9 Date d'entrée en vigueur

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

Article 1.10 Dépôt et extension

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

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

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

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Heures de délégation

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

Article 2.2 Absences pour réunions statutaires

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

Article 2.3 Moyens du comité social et économique

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

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 Majoration pour travail le dimanche

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

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

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

Article 3.2 Majoration pour travail les jours fériés

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

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

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

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

Article 3.3 Prime de formation

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

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

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

Article 3.4 Prime d'ancienneté

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

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

Cette prime est calculée comme suit :

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

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

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

Article 3.5 Indemnité panier

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

Article 3.6 Rémunération du travail à la tâche en viticulture

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

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 Retraite complémentaire

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

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

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

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

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

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 Retraite supplémentaire

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

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

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

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

Article 4.3 Frais de santé complémentaires

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

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

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

Article 4.4 Prévoyance

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

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

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

Chapitre 5 Durée du travail

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

Article 5.1 Forfait jours

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

Article 5.2 Travail de nuit

Article 5.2.1 Recours au travail de nuit

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

Article 5.2.2 Période de travail de nuit

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

Article 5.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

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

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

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 Indemnité de départ volontaire à la retraite

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

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

Article 6.2 Heures pour recherche d'emploi

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

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 Congés pour événements familiaux

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

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

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

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

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'affiliation et de modification à l'assurance complémentaire santé de l'accord régional de Franche-Comté du 18 février 2009

Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition février 2014 [Ouvrir le document](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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