

# Agriculture : production agricole et CUMA

IDCC 7024

## Convention collective nationale du 15 septembre 2020

[Étendue par arr. 2 déc. 2020, JO 11 janv. 2021, applicable compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule<sup>(1)</sup>

(1) Le préambule de la CCN précise que les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause ; elles deviennent des accords collectifs étendus (Préambule).

Selon la FNSEA, Fédération patronale signataire, sont concernées près de 140 conventions collectives agricoles parmi lesquelles figurent les conventions collectives nationales de l'accouvage et de l'aquaculture. À compter du 1-4-2021, date d'application de la CCN de la production agricole, les dispositions de celle-ci s'appliquent donc notamment aux branches de l'accouvage et de l'aquaculture, sous réserve toutefois des dispositions plus favorables prévues dans ces 2 secteurs (cette articulation s'appliquant également pour les conventions collectives territoriales entrant dans le champ de la CCN de la production agricole). Une comparaison des dispositions conventionnelles applicables doit donc être effectuée.

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles décident de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle Production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ces secteurs professionnels.

Toutefois, elles tiennent à souligner :

— La négociation interbranche agricole sera à privilégier chaque fois que les thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent, à respecter les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires.

— Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Dans la mesure où la présente convention 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.

Ainsi précisé, l'ensemble des clauses nécessaires à l'extension de la convention collective permettant d'avoir une base conventionnelle solide et assurant de ce fait, la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de la branche Production Agricole et de la branche CUMA est décliné ci-après :

---

# **Chapitre 1**

## **Dispositions générales relatives à l'application de la convention collective**

### **Article 1.1**

#### **Champ d'application professionnel et territorial**

*Mod. par Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu par arr. 8 sept. 2021, JO 14 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

##### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA ;*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FNAF GCT ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC AGRI ;*

*SNCEA CFE CGC.*

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer sous réserve de l'application du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1<sup>o</sup> du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4<sup>o</sup> du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### **Article 1.2**

#### **Modalités d'application**

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, la présente convention s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels la présente convention le prévoit expressément.

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation tant qu'ils occupent les mêmes fonctions dans l'exploitation ou l'entreprise agricole.

### **Article 1.3**

#### **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4**

#### **Négociation, interprétation et suivi**

*Mod. par Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu par arr. 8 sept. 2021, JO 14 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

##### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FNAF GCT ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC AGRI ;*

*SNCEA CFE CGC.*

#### **1.4.1**

##### **Négociation et interprétation de la convention collective**

Les conditions de négociation et d'interprétation se font conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dite CPPNI, annexé à la présente convention.

---

#### **1.4.2 (Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu) - Négociations territoriales et/ou professionnelles**

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche Production agricole et à la branche CUMA (accords de branches et interbranche agricole). Ces dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la présente convention.

Ces négociations se tiennent en commissions mixtes paritaires ou commissions paritaires.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel.

Le rôle dévolu à l'administration (ministère de l'agriculture ou DREETS) dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

#### **1.4.3 Conditions de suivi et clause de rendez-vous**

La CCPNI assure le suivi de la présente convention. Un état des lieux de son application et de son articulation avec les accords territoriaux et/ou professionnels est effectué une fois par an, dans le cadre de l'élaboration du rapport annuel d'activité qui doit être réalisé conformément à l'accord national agricole du 7 juin 2017 mentionné à l'article 1.4.1.

### **Article 1.5 Révision & dénonciation**

#### **1.5.1 Révision**

La révision peut être engagée :

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

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La CPPNI a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

#### **1.5.2 Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer la présente convention, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNI. Le secrétariat de la CPPNI 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.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNI se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention 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 cette convention, 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 de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Article 1.6** **Règlement des conflits collectifs et Commission de conciliation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la Commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

### **Article 1.7** **Date d'entrée en vigueur**

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

### **Article 1.8** **Dépôt et extension de la convention**

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

## **Chapitre 2** **Droits individuels et collectifs**

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

### **Article 2.1** **Liberté d'expression et liberté syndicale**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du Code du Travail sont reconnus (article L. 2141-4 du code du travail).

#### **a** **Temps syndical**

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances partaires agricoles sont prévues par l'Accord national sur le Financement de la Négociation Collective en Agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

En dehors du cadre ci-dessus et sous réserve des dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions légales en vigueur, les congés et absences pour raison syndicale ne sont pas rémunérés et peuvent être récupérés dans un délai de trois mois à compter du retour du salarié et après accord entre les parties, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la durée du travail. Les heures de récupération sont payées au tarif des heures normales.

#### **b** **Temps de formation**

Tout salarié a droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé, il est fait application des dispositions légales en vigueur (articles L. 2145-1 et 5 du code du travail).

---

## **Article 2.2** **Principe de non-discrimination**

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prévue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ou de tout autre critère prohibé par le code du travail.

Les salariés respecteront les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.

## **Article 2.3** **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré au sein de la CPPNI.

Par ailleurs, il est fait application des dispositions et préconisations de l'accord national modifié du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

## **Article 2.4** **Droit syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

**Section syndicale :** Chaque syndicat répondant aux conditions de l'article L. 2142-1 du code du travail, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par le code du Travail.

**Panneau d'affichage :** Des panneaux réservés à l'affichage des communications syndicales, distincts des panneaux affectés aux représentants élus du personnel, sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

**Information :** En application des articles R. 2262-1, R. 2262-3 et R. 2262-5 du code du travail, l'employeur doit tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective sur le lieu de travail. Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les modifications ou compléments à apporter aux informations figurant sur cet avis doivent l'être dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet. Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord.

## **Article 2.5** **Instances représentatives du personnel**

### **2.5.1** **Le Comité Social Économique (CSE)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est organisé des élections pour la mise en place d'un

---

comité social économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se porte candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections. Il établit à cette date un procès-verbal de carence.

L'organisation des élections, les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que le nombre, la durée du mandat et les missions du Comité social et économique ainsi que la protection liée au mandat, sont fixés conformément au code du travail.

Les attributions du CSE varient selon que l'entreprise compte plus ou moins 50 salariés. Ce seuil est réputé atteint si l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs.

Lorsque le seuil de 50 salariés est atteint et qu'un CSE est en place dans l'entreprise, le CSE exerce l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation applicables aux entreprises de 50 salariés et plus. Cette obligation prend effet à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la date de franchissement du seuil de 50 salariés. Toutefois, si à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du CSE restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter du renouvellement du comité.

Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration du mandat de la délégation, l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

#### **Commissions :**

Un accord collectif ou un accord entre l'employeur et le CSE peut mettre en place :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail. L'accord fixe notamment sa composition, ses missions et ses modalités de fonctionnement. Cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés.
- Des commissions supplémentaires. En l'absence d'accord prévoyant l'existence de commissions supplémentaires, il est fait application des dispositions légales supplétives.

#### **Moyens des élus du CSE :**

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6, les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 et les dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés aux articles L. 2315-23 à L. 2315-93 du code du travail.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait en jours : article R. 2315-3 du code du travail). Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

#### **Le temps passé :**

- pour la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (article L. 4132-2 du code du travail),
- pour les réunions du comité et de ses commissions dans les limites de l'article R. 2315-7 du code du travail à défaut d'accord d'entreprise,
- pour les enquêtes menées après un accident du travail ou des incidents graves répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,

n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE et doit être payé comme du temps de travail effectif.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions légales. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires au CSE, élus, bénéficient également d'un stage de formation économique

### **2.5.2 Le Conseil d'entreprise**

Un conseil d'entreprise peut être mis en place par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche étendu à la place du comité social et économique (CSE). Cet accord précise notamment les modalités selon lesquelles les négociations se déroulent au niveau des établissements et les thèmes soumis à l'avis conforme de ce conseil.

---

### **2.5.3 Délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail aux articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

Le délégué syndical représente l'organisation auprès de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre de la délégation au CSE peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical a vocation à négocier les accords collectifs.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur, n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme du temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,
- 24 heures pour un effectif d'au moins 500 salariés.

### **2.5.4 Représentants de section syndicale**

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

### **2.5.5 Représentants de proximité**

Conformément aux dispositions légales (L. 2313-7 du code du travail), des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. L'accord détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

## **Article 2.6 Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT)**

Conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, pour les petites entreprises et exploitations agricoles qui n'ont pas de CSE, la CPHSCT (Commission Paritaire d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) est le lieu de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulables sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le Fonds National de Prévention géré par la MSA.

## **Chapitre 3 Formation**

### **Article 3.1 Formation professionnelle**

L'évolution des techniques et des compétences doit conduire à développer la formation des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1.

Les conditions d'accès, de collecte et de financement de la formation professionnelle pour les salariés de la Production agricole et des CUMA sont déterminées par les accords nationaux agricoles :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés de la Production agricole et des CUMA.

---

Les salariés bénéficient pour les formations professionnelles des congés spéciaux prévus par les lois, les règlements et les accords nationaux en vigueur.

Les salariés, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail, seront informés par leur employeur des possibilités de formations qui leur sont destinées, soit dans l'entreprise, soit dans les organismes habilités.

### **Article 3.2** **Apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et formation au métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'adresse à des jeunes entre 16 ans (15 sous conditions) et 29 ans révolus ou plus selon les conditions prévues par l'article L. 6222-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé, sous réserve de prolongation prévue à l'article L. 6222-11.

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- nom et qualification du maître d'apprentissage
- salaire (lorsque des avantages en nature sont accordés, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire)
- formation suivie
- convention collective applicable
- conditions de sécurité
- date du début de son exécution
- période en formation pratique chez l'employeur
- période de formation en CFA

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n° 10103\*07.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Il est établi en 3 exemplaires originaux devant être validés par l'organisme chargé de l'enregistrement, c'est-à-dire l'opérateur de compétences :

- le 1<sup>er</sup> exemplaire est conservé par l'apprenti,
- le 2<sup>e</sup> est remis à l'employeur,
- et le 3<sup>e</sup> est conservé par l'opérateur de compétences.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions spécifiques :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- travail de nuit interdit (entre 22 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20 heures et 6 heures dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans),
- pas plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans) et de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'administration après avis du médecin du travail,
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an (sauf BTS - 1350 heures sur 2 ans).

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

## **Chapitre 4** **Classification**

La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

---

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

#### **Article 4.1 Objectifs**

Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la présente convention collective de la Production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc.

Elle facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

#### **Article 4.2 Principes de la valorisation d'un emploi**

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi.

Ce sont les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi réellement exercées dans l'entreprise qui sont valorisées, et non les missions plus anecdotiques, ponctuelles ou dues à des circonstances particulières. Il s'agit des missions durablement exigées dans l'emploi. Parmi ces missions, on retient pour la valorisation de l'emploi celle qui est la plus exigeante en matière de compétences et de responsabilités, telles que formulées dans les critères classants.

Le nom du métier exercé est à indiquer sur le bulletin de paye.

#### **Article 4.3 Principe des critères classants**

##### **4.3.1 Cinq-critères de valorisation des emplois**

###### **Technicité**

Il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

Il convient d'apprécier la nature des tâches/missions confiées, le degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, l'étendue des activités (nombreuses, évolutives) et le temps nécessaire d'appropriation.

###### **Autonomie**

Il s'agit d'apprécier la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et les conditions de surveillance, de contrôle.

###### **Responsabilité**

Ce critère porte sur les responsabilités inhérentes à l'emploi en matière de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise. Elle porte sur les exigences de l'emploi dans deux domaines, formulé en deux sous-critères :

- l'importance du respect des normes (par exemple les normes liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement, etc.) dans le cadre de l'emploi,
- l'enjeu économique dans le sens de la contribution aux objectifs de l'entreprise.

###### **Management**

Il s'agit de valoriser la nature du management (animation, encadrement) et la nature des personnes visées par l'animation ou l'encadrement (degré d'autonomie de ces personnes : temporaires, saisonnières, permanentes ; personnes animant ou encadrant elle-même d'autres personnes; etc.).

###### **Relationnel**

Ce critère permet d'apprécier la complexité des échanges induits par l'emploi (simple information, conviction, négociation...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement interne à l'entreprise, prestataires, fournisseurs,

clients, partenaires institutionnels, relations internationales,...).

### 4.3.2 Degrés par critère

Chaque critère comprend plusieurs “degrés”. Il s’agit pour chaque emploi de choisir pour chaque critère le degré qui correspond le mieux aux exigences-requises.

Chaque emploi doit être valorisé sur l’ensemble de ces critères, y compris chacun des deux sous-critères du critère responsabilité.

### 4.3.3 Nombre de points et coefficient de l’emploi

Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous) critère.

L’addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l’emploi. Il est dénommé coefficient de l’emploi. Ce coefficient sert ensuite à l’identification de la rémunération minimale.

Degré	TECHNICITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE			MANAGEMENT	RELATIONNEL				
			respect des normes		enjeux économiques						
1	Exécution d’une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d’expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l’activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d’animation.	2	Echanges professionnels simples,nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d’opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d’appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l’entreprise notamment par l’optimisation des moyens, de l’organisation de son emploi/ de son équipe	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d’une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	Echanges professionnels courants,nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l’apport de conseils	4
3	Réalisation d’activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16	Adaptation des méthodes dans le cadre d’objectifs définis ou à partir de directives générales; contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l’atteinte des objectifs	28	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	Contribution essentielle au développement de l’entreprise notamment par orientation de ses activités identification d’innovations	Animation technique et/ou organisationnelle d’une ou plusieurs équipes majoritairement permanente	10	Echanges professionnels complexes,nécessitant la construction d’argumentaires et d’explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l’ensemble des activités complexes d’un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100			Encadrement hiérarchique de proximité (d’une ou plusieurs équipes d’exécution)		Relational professionnel déterminant pour l’entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l’entreprise auprès d’acteurs privés ou institutionnels	50	
5	Responsabilité de l’ensemble des missions, y compris expertes d’un ou plusieurs domaines de spécialités	100					Encadrement hiérarchique d’encadrants ou de cadres	48			
6							Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l’entreprise ou de l’établissement	100			

---

#### **Article 4.4** **Prise en compte de l'évolution personnelle**

L'utilisation des critères classants permet, dans ses principes mêmes, l'évolution du parcours professionnel et la prise en compte de l'effort d'acquisition de compétences complémentaires.

En effet, la valorisation de l'emploi ciblé (que ce soit au recrutement ou dans l'objectif d'une progression du salarié en interne) met en valeur les exigences en termes de compétences pour parvenir à l'occuper, et ainsi les efforts accomplis ou à accomplir par le salarié pour occuper pleinement cet emploi. Dès lors, la valorisation de cet emploi va conduire à un nombre de points et donc à une rémunération minimale qui rétribuera l'appropriation des compétences et qui motivera à la progression au sein des parcours professionnels.

#### **Article 4.5** **Paliers**

La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale. Pour trouver le palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle fourchette se trouve son coefficient.

	Coefficient de l'emploi	
	Entre	Et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

#### **Article 4.6** **Catégories socioprofessionnelles**

Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

— un minimum de degré 4 pour le critère technicité

— et :

- soit un degré 3 pour le critère responsabilité,
- soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

— un minimum de degré 3 pour le critère autonomie

— et :

- soit un degré 3 pour le critère management,
- soit un degré 4 pour le critère technicité.

Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

— un minimum de degré 4 pour le critère autonomie

— et :

- soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise),
- soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

---

## Article 4.7 Évolution professionnelle

### 4.7.1 Entretien professionnel individuel

Chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé tous les 2 ans. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien supplémentaire peut aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié, à l'issue d'un changement significatif d'activité par exemple.

Il a pour objet de :

- recenser les compétences professionnelles et les qualifications du salarié et faire le point sur les compétences nécessaires pour l'accomplissement de ses missions ;
- faire le point sur les projets professionnels du salarié et sur le projet de l'entreprise en lien avec l'emploi du salarié ;
- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience, sur le conseil en évolution professionnelle, sur l'activation du compte personnel de formation ainsi que sur des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Chaque salarié est informé de ce droit lors de son embauche.

Il est systématiquement organisé à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article L. 6315-1 alinéa 2 du code du travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical). En outre, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un compte rendu de cet entretien sera établi et signé des deux parties. Les évolutions sont mentionnées dans ce compte-rendu.

Les changements de métiers sont formalisés dans un avenant du contrat de travail.

### 4.7.2 Bilan de parcours professionnel

Comme le prévoit l'article L. 6315-1 II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation (hors des actions visées à l'article L. 6321-2 ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

## Chapitre 5 Rémunération

(Voir Accord sectoriel : Accouvage : Accord du 7 juin 2021)

Avenant n° 2, 18 mai 2021, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FNAF GCT ;*

---

*FGTA FO ;  
CFTC AGRI ;  
SNCEA CFE CGC.*

### **Article 5.1 Salaire**

*Mod. par Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu par arr. 8 sept. 2021, JO 14 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;  
FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;  
FNAF GCT ;  
FGTA FO ;  
CFTC AGRI ;  
SNCEA CFE CGC.*

*(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)*

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe «grille de salaires» de la présente convention, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de salaires des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe «grille de salaires» de la présente convention.

L'annexe «salaires» de la présente convention est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du SMIC.

#### **5.1.1 Rémunération mensualisée des heures normales de travail**

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paye mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des Jours de travail entre les douze mois de l'année.

#### **5.1.2 Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Le salaire minima des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

#### **5.1.3 Salaire des jeunes salariés**

Les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 %,
- de 17 à 18 ans : 90 %.

(Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu) À l'issue d'une période de 6 mois, à égalité de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes salariés percevront le même salaire que les adultes.

#### **5.1.4 Salaire des apprentis**

En application des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

**a) Rémunération de base :**

- pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans (ainsi que pour les apprentis de moins de 16 ans) :
  - 27 % SMIC - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
  - 39 % SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
  - 55 % SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

---

43 % SMIC - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat  
51 % SMIC - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
67 % SMIC - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
— pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans :  
53 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat  
61 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
78 % SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur - 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat  
— pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100 % SMIC ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

**b) Cas particuliers :**

— prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :  
échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage (articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation,  
état de santé de l'apprenti handicapé (R. 6222-49 du code du travail) : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points,  
— réduction de la durée de l'apprentissage d'un an pour :  
apprentis entrant en apprentissage pourachever une formation et apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme si première année déjà effectuée,  
apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.  
— majoration en fonction de l'âge :  
les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ou vingt-et-un ans,  
les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixées ci-dessus.

### **5.1.5 Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi**

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification, percevront le salaire de cette catégorie pour le temps qu'ils y seront employés.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conserveront leur salaire.

Cette modification temporaire d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, les tâches supplémentaires à effectuer, la rémunération et la durée de cette modification ainsi que le fait qu'à l'issue de cette période le salarié reprendra son poste initial avec la rémunération correspondante.

### **5.1.6 Salaire des salariés en situation de handicap**

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux dispositions du code du travail et notamment des articles L. 5213-6 et suivants. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels.

#### **Article 5.2 Paye**

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

### **5.2.1 Périodicité des règlements de salaires**

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une

---

quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

### 5.2.2 Avantages et fournitures en nature

Les avantages en nature sont des prestations fournies par l'employeur au salarié. Ils peuvent prendre la forme de nourriture, logement, équipements, véhicule,...

L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paye, il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié. Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.

Les avantages en nature sont pris en compte dans les conditions définies par la loi, pour vérifier que le salaire minimum est atteint. Ils peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement (uniquement pour la nourriture, le logement, le véhicule, et les outils de communication).

La valeur des prestations et avantages en nature fournis par l'employeur vient en déduction des salaires et figure sur le bulletin de paye.

— Avantage en nature : si l'avantage est attribué à titre gratuit, il s'agit d'un avantage en nature. Celui-ci est évalué conformément aux barèmes forfaits légaux, il est soumis à cotisation pour sa valeur fixée par les barèmes légaux et mentionné sur le bulletin de paye. Il s'ajoute donc au salaire de base afin d'appliquer les cotisations et est retranché pour le même montant, après le net imposable, pour être déduit du salaire net à verser au salarié.

— Prestation en nature : si l'avantage est attribué à titre onéreux, il s'agit d'une prestation en nature déductible du salaire net imposable et évaluée conformément aux barèmes forfaits définis conventionnellement

Toutefois, si la participation demandée au salarié est inférieure aux valeurs forfaits fixées conventionnellement, il sera fait application d'un avantage en nature pour sa valeur comprise entre la participation demandée au salarié et la valeur de l'avantage évaluée selon les barèmes légaux mentionnés ci-dessus.

## Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

### Article 6.1 Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris - 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

### Article 6.2 Prévoyance et frais de santé complémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit 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 ainsi que les éventuels accords territoriaux existants,
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la présente convention.

---

## **Chapitre 7** **Dispositions relatives à l'emploi**

### **Article 7.1** **Contrat de travail**

#### **7.1.1** **Dispositions contenues dans le contrat de travail**

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation,... il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses
  - date du début du contrat
  - période d'essai éventuelle
  - lieu de travail
  - classification professionnelle
  - durée du travail
  - rémunération
  - coordonnées du régime de protection sociale de base
  - coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire
  - coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
  - convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables
- Ce document doit être signé par les deux parties pour être valable.

#### **7.1.2** **Contrats spécifiques**

##### **Le contrat intermittent**

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la Production agricole et des CUMA y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

### **Article 7.2** **Période d'essai**

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

— des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris,

— des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

— au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois,  
— au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans ferme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

\* À l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déter-

---

minée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois,
- 2 semaines après un mois,
- 1 mois après 3 mois.

\* À l'initiative du salarié : Le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L. 1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

### **Article 7.3** **Emploi des jeunes mineurs**

Conformément à la législation en vigueur, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être, employés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, leur santé et leur développement.

Pour la durée du travail, les repos et les congés, tout employeur de jeunes mineurs devra appliquer la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, l'accueil est le premier contact entre le jeune salarié et l'entreprise. Il doit donc être un moment privilégié pour permettre au jeune de prendre la mesure de l'entreprise, voire du monde agricole, le plus rapidement possible et l'aider à s'intégrer et répondre à certaines de ses interrogations.

À cette occasion, il peut être fait une présentation globale de l'exploitation et, le cas échéant, du personnel permanent, une visite des lieux, une présentation des tâches à effectuer et une information orale sur certains points, notamment sur les aspects sécurité au travail.

Les éléments à aborder par l'employeur lors de l'accueil, peuvent être :

- information sur la structure et l'environnement de l'exploitation (nature des productions, emploi dans l'exploitation...),
- information sur l'organisation du travail, la durée du travail,
- information / formation sur les postes de travail et méthodes de travail (connaissance du poste, qualité du travail...),
- sensibilisation aux risques professionnels.

### **Article 7.4** **Emploi des travailleurs étrangers**

Aucun salarié étranger ne pourra être employé en dehors des conditions strictement définies par la législation et la réglementation en vigueur.

Les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits, conditions d'emplois, formations et promotions professionnelles que ceux reconnus aux autres salariés par la loi ou la présente convention collective.

### **Article 7.5** **Emploi des salariés en situation de handicap**

Les employeurs essaieront de privilégier l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises pourront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

## **Chapitre 8** **Durée du travail**

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

### **Article 8.1** **Déplacements**

Dans tous les cas, la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

---

Sont exclus des dispositions relatives au temps de déplacement les VRP et les salariés au forfait jours. Des dispositions particulières devront être prévues dans l'entreprise pour ces catégories de salariés.

### **8.1.1 Trajet domicile / lieu habituel de travail**

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

### **8.1.2 Trajet domicile / lieu de travail autre que je lieu habituel de travail**

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de déplacement qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière prévue par contrat de travail ou par accord collectif.

À défaut, cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal individuel de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos équivalent.

### **8.1.3 Trajet entre deux lieux de travail**

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constitue du travail effectif. C'est le cas pour prendre un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège de l'entreprise....

### **8.1.4 Grand déplacement**

Lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration des salariés.

Par ailleurs, le salarié se voit octroyer, pour compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour, une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 fois le Minimum Garanti (MG) par nuit d'absence du domicile.

Le mode de déplacement est déterminé par l'employeur. Si le salarié utilise son véhiculé personnel, il percevra les indemnités kilométriques prévues par contrat de travail ou par accord collectif. À défaut, il sera fait application du barème fiscal.

Le temps de déplacement équivalent au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de déplacement au-delà du temps normal de trajet donne droit à la contrepartie financière ou à la contrepartie repos prévues à l'article 8.1.2.

## **Article 8.2 Travail de nuit**

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

### **8.2.1 Recours au travail de nuit**

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

Il est possible par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise), plus à même d'en juger l'opportunité, de mettre en place le travail de nuit. Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessous
- Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
  - L'amélioration des conditions de travail des salariés,
  - L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales,
  - L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation,

- 
- L'organisation des temps de pause,
  - La contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.
- Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir la définition de la période de travail de nuit.

### **8.2.2 Travailleur de nuit**

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit,

- Soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures,
- Soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures, le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Les heures de travail de nuit doivent être majorées d'au moins 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

### **8.2.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1. mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2., bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement la travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit peuvent faire l'objet d'une majoration supplémentaire négociée par accord collectif (territorial, professionnel, entreprise).

## **Article 8.3 Compte épargne-temps**

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits afin d'utiliser ceux-ci de façon différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par l'accord national sur le compte épargne temps en agriculture du 19 septembre 2001 modifié.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 Préavis**

Sous réserve des dispositions des articles L. 1331-1 et suivants du Code du Travail relatives à la protection des salariés et au droit disciplinaire et de celles concernant les licenciements pour motif économique, le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

La rupture du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie. Le délai de préavis court à partir de cette notification.

### **9.1.1 Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

Après la période d'essai, la démission et le licenciement donnent lieu, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à un préavis dans les conditions suivantes :

En cas de démission :

- 1 mois pour le salarié non-cadre,
- 2 mois pour les TAM,
- 3 mois pour les cadres

---

En cas de licenciement :

- 1 mois si le salarié à moins de 2 ans de présence,
- 2 mois à partir de 2 ans de présence,
- 3 mois pour les cadres

### **9.1.2 Départ volontaire du salarié à la retraite**

En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, le délai de préavis est fixé à deux mois, sauf pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pour lesquels le délai de préavis reste fixé à un mois.

### **9.1.3 Mise à la retraite par l'employeur**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié, conformément aux dispositions légales, sans que cette décision s'analyse en un licenciement, lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse du régime de base à taux plein, sous réserve des conditions d'âge. Dans ce cas, l'employeur respecte un préavis d'une durée égale à celui prévu pour le licenciement à l'article 9.1 et verse une indemnité de mise à la retraite égale à celle prévue pour le licenciement à l'article 9.2.

En deçà de 70 ans :

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 67 ans, ou s'il est supérieur, l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, si celui-ci donne son accord.

Il est rappelé qu'en deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

L'employeur devra interroger par écrit le salarié trois mois avant qu'il atteigne l'âge de 67 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a un mois pour répondre. En cas de réponse négative, signifié par le salarié à l'employeur, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année (année qui suit sa date d'anniversaire). La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

À partir de 70 ans :

L'employeur peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, sous réserve de notifier par écrit au salarié sa décision.

### **Article 9.2 Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du Travail. Elle ne peut être inférieure :

- à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années,
- à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année.

### **Article 9.3 Indemnité de fin de carrière**

(Voir Accord sectoriel : Accouvage : Accord du 7 juin 2021)

#### **9.3.1 Départ volontaire à la retraite**

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

Pour les non-cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire;
3. après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :

1. entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire;
2. entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire;
3. après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

#### **9.3.2 Mise à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de rupture

---

prévue à l'article 9.2 de la présente convention.

#### **Article 9.4** **Heures pour recherche d'emploi**

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

À défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement 4 heures par mois, pour recherche d'emploi.

#### **Article 9.5** **Libération du logement de fonction**

Si le salarié occupe un logement mis à sa disposition par l'employeur à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté à la date arrêtée en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à la date de la sortie des effectifs.

Dans le cadre de mise à disposition de logement, il est fortement conseillé d'établir une convention pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

#### **Article 9.6** **Documents de fin de contrat**

L'employeur doit remettre au salarié, le jour de son départ, les documents suivants :

##### **9.6.1** **Certificat de travail**

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

##### **9.6.2** **Reçu pour solde de tout compte**

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu par écrit, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

##### **9.6.3** **Attestation Pôle Emploi**

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié, une attestation lui permettant de faire valoir ses droits aux allocations de chômage.

Un exemplaire est également transmis par l'employeur à Pôle emploi.

##### **9.6.4** **Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé**

La portabilité des droits, quand cela se justifie, est à mentionner dans le certificat de travail.

### **Chapitre 10** **Conditions de travail**

(Voir Accord sectoriel : Accoupage : Accord du 7 juin 2021)

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu de l'accord national du 23 décembre 2008 modifié. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions.

#### **Article 10.1** **Congés spécifiques**

*Mod. par Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu par arr. 8 sept. 2021, JO 14 sept., applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FNAF GCT ;  
FGTA FO ;  
CFTC AGRI ;  
SNCEA CFE CGC.*

### **10.1.1 Congés maternité, paternité et adoption**

#### **a Congé de maternité**

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	15 semaines
2 <sup>e</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Sous réserve de l'avis favorable du médecin elle peut demander à réduire le congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Dans ce cas, le congé postnatal est augmenté de la même durée.

Le début du congé prénatal peut être avancé :

- soit en cas de naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant (dans la limite de 2 semaines),
- soit en cas de naissances multiples (dans la limite de 4 semaines).

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

#### **En cas d'accouchement prématuré**

La durée totale du congé de maternité reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé d'autant.

Toutefois, une période de repos supplémentaire est prévue si :

- l'enfant naît plus de 6 semaines avant la date prévue,
- et que son hospitalisation est obligatoire.

Dans ce cas, le congé de maternité est prolongé d'une durée égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et la date de début du congé prénatal initialement prévue.

#### **En cas d'accouchement tardif**

Le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans que le repos postnatal ne soit réduit pour autant.

Le congé maternité reste dû si l'enfant décédé à la naissance ou en raison d'une interruption de grossesse (gestation d'au moins 22 semaines d'aménorrhée et enfant d'au moins 500 grammes).

---

**b**  
**Congé de paternité**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié. Cependant, si la mère de l'enfant vit en couple (mariage, PACS, concubinage) avec une autre personne, elle-même salariée, cette dernière peut également bénéficier du congé.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (COI, CDD ou contrat temporaire).

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. Dès lors que ce délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs (18 jours calendaires en cas de naissance multiple). La durée de ce congé est augmentée de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le bénéficiaire peut prendre moins de congé s'il le souhaite.

Le congé peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Le congé doit débuter dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (notamment pour avoir droite indemnisation par la MSA), mais il peut prendre fin au-delà de ce délai.

**c)**  
**Congé d'adoption**

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours (ou 18 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédent l'arrivée de l'enfant au foyer.

**10.1.2**  
**Congés pour événements familiaux**

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

1. pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS : 4 jours;
2. pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
3. pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours;
4. pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
5. pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; 3 jours ;
6. pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

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

---

### **10.1.3 Autres congés familiaux**

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. La durée du congé est fixée à 3 jours par an.

Elle est portée à 5 jours par an lorsque l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé postnatal, le congé parental d'éducation, le congé de présence parental.

### **10.1.4 Congé de deuil**

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

### **10.1.5 (Avenant n° 2, 18 mai 2021, étendu) - Congés divers**

Les salariés peuvent bénéficier, sous conditions fixées par la loi, de divers congés dont : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé ....

## **Article 10.2 Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil**

Une candidate à un emploi ou une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Il en va de même pour la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absences pour examens médicaux, conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement, garantie d'une évolution salariale, etc. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité et pendant le congé d'adoption, ainsi qu'aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne à charge.

## **Article 10.3 Santé et sécurité au travail**

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés au travail en mettant en place des actions de prévention. Il doit notamment évaluer les éventuels risques professionnels à consigner dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). De même, l'aménagement et l'utilisation des locaux de travail doivent respecter certaines règles.

### **10.3.1 Le DUER**

L'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Cette protection vise également les stagiaires et les intervenants extérieurs placés sous un lien de subordination.

L'employeur doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, sous forme papier ou numérique.

Ces mesures comprennent :

- 
- des actions de prévention des risques professionnels,
  - des actions d'information et de formation,
  - ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a donc l'obligation de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et à chaque modification dans l'organisation de l'entreprise.

### **10.3.2 Les équipements de protection individuelle (EPI)**

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer leur santé ou leur sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes,... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grava. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont utilisés par la même personne dans le cadre d'un usage-professionnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

En cas d'absence d'entretien par l'employeur, le salarié peut prendre en charge l'entretien des EPI qu'il a l'obligation de porter. Le coût éventuellement engendré par cet entretien lui est remboursé sur présentation d'une facture.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

### **Article 10.4 Télétravail**

Le télétravail répond à une demande à la fois sociale, économique et environnementale. Il permet une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle,

Cette organisation du travail consiste pour le télétravailleur :

- à exercer, de façon volontaire, un travail qui peut être effectué dans les locaux de l'employeur, hors de ces locaux,
- en utilisant les technologies de l'information et de la communication (ordinateurs fixes et portables, Internet, téléphonie mobile, tablette, fax, etc.).

Il peut être mis en place par accord collectif ou dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être mis en place par accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (email, courrier) dès lors que l'acceptation du salarié est explicite.

Lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet dans les conditions définies par un accord collectif ou une charte, il doit motiver sa réponse.

### **Article 10.5 Le droit à la déconnexion**

#### **10.5.1 Droit à la déconnexion**

Inscrit dans le Code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

---

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, en dehors des horaires de travail ou pendant les week-ends/congés (hors astreintes)

#### **10.5.2** **RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données**

Les employeurs ont nécessairement besoin d'obtenir un certain nombre d'informations sur leurs salariés (nom, prénom, numéro de téléphone, adresse, ou encore informations nécessaires aux déclarations sociales et fiscales).

En collectant ces informations, ils deviennent responsables de leur protection et s'engagent à respecter l'ensemble de la réglementation relative au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2018 applicable depuis le 25 mai 2018.

En ce sens, les employeurs s'engagent notamment à ne demander à leurs employés que les informations strictement nécessaires pour embaucher un salarié et effectuer les démarches inhérentes à ces embauches.

Ils s'engagent en outre, à en garantir la confidentialité et la sécurité. En cas de violation de la protection de ces données (par exemple, en cas de vol des fichiers contenant les données), les employeurs doivent en informer la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et éventuellement les personnes concernées, dans les meilleurs délais et si possible, 72 heures au plus tard après avoir en avoir pris connaissance. Ils s'engagent également, à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de limiter cette violation ou les conséquences induites par cette dernière.

#### **Article 10.6** **Carte Campagne**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lorsque la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012.

---

## ANNEXES

### Annexe 1 - Grille de salaires

Mod. par Avenant n° 1, 15 janv. 2021, étendu par arr. 26 mars 2021, JO 28 mars, applicable au 1<sup>er</sup> avril 2021 sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension avant cette date<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Mod. par Avenant n° 3, 27 oct. 2021, étendu par arr. 24 nov. 2021, JO 1<sup>er</sup> déc., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles FNSEA ;

Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole FNCUMA.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'Agriculture ;

Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 18 janv. 2022, étendu par arr. 22 mars 2022, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu par arr. 12 août 2022, JO 26 août. Ce dernier avenant fixe la date d'application au 1<sup>er</sup> janv. 2022

Mod. par Avenant n° 5, 15 juin 2022, étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisations patronales :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 27 janv. 2023, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 9 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisations patronales :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC de l'Agriculture ;

Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC ;

*FGA CFDT ;  
FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 7, 25 mai 2023, étendu par arr. 24 août 2023, JO 30 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*F.N.S.E.A ;*

*F.N.C.U.M.A.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA/CFDT ;*

*FNAF/CGT ;*

*FGTA/FO ;*

*CFTC-AGRUMA ;*

*SNCEA/CFE-CGC.*

*Mod. par Avenant n° 8, 18 janv. 2024, étendu par arr. 27 mars 2024, JO 4 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(2)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FO ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC.*

*Mod. par Avenant n° 9, 12 mars 2025, étendu par arr. 4 juin 2025, JO 11 juin, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT FO ;*

*CFTC.*

Palier 1	10.15
Palier 2	10.23
Palier 3	10.38
Palier 4	10.60
Palier 5	11.10
Palier 6	11.65
Palier 7	12.35
Palier 8	13.24
Palier 9	14.35
Palier 10	15.90
Palier 11	18.10
Palier 12	20.70

(Avenant n° 1, 15 janv. 2021, étendu)

Palier 1	10.25
Palier 2	10.33
Palier 3	10.48

Palier 4	10.71
Palier 5	11.21
Palier 6	11.77
Palier 7	12.47
Palier 8	13.37
Palier 9	14.49
Palier 10	16.06
Palier 11	18.28
Palier 12	20.91

(Avenant n° 3, 27 oct. 2021, étendu)

Palier 1	10.48
Palier 2	10.56
Palier 3	10.71
Palier 4	10.95
Palier 5	11.46
Palier 6	12.03
Palier 7	12.78
Palier 8	13.70
Palier 9	14.85
Palier 10	16.46
Palier 11	18.74
Palier 12	21.43

(Avenant n° 4, 18 janv. 2022, étendu)

Palier 1	10.57
Palier 2	10.66
Palier 3	10.82
Palier 4	11.06
Palier 5	11.57
Palier 6	12.15
Palier 7	12.90
Palier 8	13.82
Palier 9	14.98
Palier 10	16.61
Palier 11	18.91
Palier 12	21.62

Avenant n°5, 15 juin 2022, étendu

Palier 1	10,85 €
Palier 2	10,94 €
Palier 3	11,11 €
Palier 4	11,35 €
Palier 5	11,88 €
Palier 6	12,47 €
Palier 7	13,21 €
Palier 8	14,16 €
Palier 9	15,34 €
Palier 10	17,02 €
Palier 11	19,36 €
Palier 12	22,15 €

(Avenant n° 6, 27 janv. 2023, étendu)

Palier 1	11,27 €
Palier 2	11,36 €
Palier 3	11,53 €
Palier 4	11,77 €
Palier 5	12,29 €
Palier 6	12,87 €
Palier 7	13,62 €
Palier 8	14,56 €
Palier 9	15,76 €
Palier 10	17,46 €
Palier 11	19,86 €
Palier 12	22,70 €

(Avenant n° 7, 25 mai 2023, étendu)

Palier 1	11,52 €
Palier 2	11,61 €
Palier 3	11,78 €
Palier 4	12,03 €
Palier 5	12,56 €
Palier 6	13,15 €
Palier 7	13,92 €
Palier 8	14,88 €
Palier 9	16,11 €
Palier 10	17,84 €

Palier 11	20,30 €
Palier 12	23,20 €

(Avenant n° 8, 18 janv. 2024, étendu)

Palier 1	11,65 €
Palier 2	11,74 €
Palier 3	11,91 €
Palier 4	12,17 €
Palier 5	12,70 €
Palier 6	13,30 €
Palier 7	14,08 €
Palier 8	15,05 €
Palier 9	16,29 €
Palier 10	18,04 €
Palier 11	20,53 €
Palier 12	23,46 €

(Avenant n° 9, 12 mars 2025, étendu)

Palier 1	11,88 €
Palier 2	11,97 €
Palier 3	12,14 €
Palier 4	12,40 €
Palier 5	12,93 €
Palier 6	13,54 €
Palier 7	14,33 €
Palier 8	15,32 €
Palier 9	16,58 €
Palier 10	18,36 €
Palier 11	20,90 €
Palier 12	23,88 €

## Annexe 2 - Restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole

*Accord du 15 novembre 2016*

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA ;

*FNEDT* ;

*UNEP* ;

*FNB* ;

*FPF* ;

*USR*TL.

**Syndicat(s) de salarié(s) :**

*FGA CFDT* ;

*FNAF CGT* ;

*FGTA FO* ;

*CFTC AGRI* ;

*SNCEA CFE CGC*.

## **Préambule**

*Afin de répondre au projet de loi du Gouvernement sur «la restructuration des branches professionnelles», les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles souhaitent répondre en prenant l'initiative, afin de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle agricole et forestière.*

*Dans le cadre de la sous-commission chargée de la restructuration des branches, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles apportent toute leur contribution en faveur de la restructuration du dispositif conventionnel agricole et forestier.*

*De plus, elles ont décidé de conclure un accord d'objectifs préalablement à l'ouverture des négociations au sein des commissions paritaires nationales et des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales.*

*Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie et les critères pertinents utilisés pour regrouper les conventions collectives et leurs dispositions respectives.*

*Cet accord ne remet pas en cause les règles légales et conventionnelles de mesure de la représentativité des organisations syndicales de salariés, ni celles qui s'appliquent pour les organisations professionnelles agricoles.*

*À cette occasion, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent :*

- l'existence d'accords interbranches agricoles,*
- l'existence de plusieurs branches professionnelles agricoles,*
- leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE),*
- leur volonté d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.*

*Ainsi, cette restructuration vise plusieurs objectifs :*

- poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires ;*
- favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles ;*
- créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions ;*
- assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés ;*
- sécuriser l'application des normes conventionnelles ;*
- harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.*

*La branche du paysage et la branche du lin, déjà pourvues d'une convention collective nationale, choisissent de s'inscrire dans la restructuration du dialogue social de l'interbranche agricole.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent que le dialogue social s'est construit de façon pragmatique en déployant sur l'ensemble du territoire une négociation active. Elles ne comptent pas tirer un trait sur le passé mais au contraire l'utiliser pour y fonder la nouvelle structuration du dispositif conventionnel agricole. Elles restent très attachées au dialogue social national et territorial.*

*Ainsi, de nombreuses commissions paritaires nationales et territoriales dédiées à divers sujets (emploi, formation, santé, négociation, ...) fonctionnent depuis des années et contribuent à un dialogue social de qualité. Ces commissions ont leur propre fonctionnement, des missions bien déterminées ainsi qu'un financement dédié.*

*Le dialogue social national et territorial est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs, qui sont majoritairement des TPE, et des salariés, au plus près de leur réalité.*

---

## **Article 1**

### **Objet**

*Le présent accord a pour objet :*

- à la fois de définir la future architecture conventionnelle en agriculture, la définition des branches professionnelles agricoles, le périmètre de la restructuration conventionnelle ;
- à la fois de fixer paritairemement la méthodologie, les modalités et les critères sur les bases desquels le regroupement de certaines conventions collectives et de leurs dispositions pourrait s'effectuer ;
- à la fois de préciser les modalités des futures négociations nationales et territoriales aux vues de la restructuration des conventions collectives.

## **Article 2**

### **Périmètre de la restructuration de la négociation collective agricole et définition des branches professionnelles en agriculture**

*La réorganisation de la négociation collective est une opportunité à saisir pour affirmer l'importance de la vie paritaire en agriculture. C'est pourquoi, dans le cadre de cet accord, le périmètre d'application envisagé englobe l'ensemble des activités professionnelles défini à l'article L. 722-1, 1<sup>o</sup> (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4<sup>o</sup> (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent que la branche professionnelle se définit comme étant un champ professionnel constitué d'un ensemble d'activités économiques cohérentes. Ce champ est librement déterminé par la ou les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés habilitées à négocier des accords et conventions de branche.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles sont favorables à ouvrir cet accord à d'autres activités professionnelles que celles visées ci-dessus. Cependant, elles fixent comme condition que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentatives dans ces branches, adhèrent a minima à :*

- l'accord national du 21 janvier 1992 relatif l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants,
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants,
- l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (Association Sociale et Culturelle Paritaire en Agriculture).

*Dans ce cas, un avenant modifiant le champ d'application de ces accords doit être conclu.*

## **Article 3**

### **Principes de la restructuration du dispositif conventionnel**

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles tiennent à un maillage territorial de la négociation collective.*

*Néanmoins, elles sont conscientes de la nécessité de structurer la couverture conventionnelle. Elles s'engagent à ce titre à réduire de façon pertinente le nombre de conventions collectives.*

*Le regroupement des conventions collectives doit s'appuyer sur la cohérence des champs conventionnels et la volonté des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux sont invités à prévoir des délais et les modalités d'application des nouvelles dispositions.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles insistent sur la nécessité de favoriser avant tout la négociation.*

## **Article 4**

### **Schéma cible de la future architecture conventionnelle en agriculture (cf. schémas)**

*La négociation interbranche agricole sera privilégiée chaque fois que les thèmes s'y prêteront.*

*Chaque branche professionnelle garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle, cependant, dans un objectif de cohérence, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles se mettent d'accord sur un schéma global à décliner.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent ainsi, pour chacune des branches professionnelles, de la création d'un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche. En fonction de la volonté des partenaires sociaux de chaque branche professionnelle, ce dispositif peut se décliner par des dispositifs conventionnels sur des champs territoriaux ou professionnels plus restreints. Elles complètent, si elles le souhaitent, le schéma des dispositifs*

---

*conventionnels nationaux avec l'élaboration d'accords d'entreprise types tels que définis par la loi. Enfin, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles s'engagent à respecter dans chaque dispositif conventionnel national les accords nationaux agricoles déjà existants et ceux à venir dont ils sont signataires.*

#### **4.1** *Thèmes des dispositifs conventionnels nationaux*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles attendent que dans chaque dispositif conventionnel national ainsi défini soient systématiquement traités, au minimum, des dispositions suivantes :*

- mise en place, rôle et fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation,
- durée du travail,
- classification,
- éléments sur les salaires minimums nationaux professionnels et sur les rémunérations,
- égalité professionnelle,
- conditions de travail, santé au travail,
- formation professionnelle,
- organisation de la négociation collective,
- protection sociale complémentaire,
- emploi, groupement d'employeurs,
- actions sociales : Carte Campagne, logement, ....

*Pour tous les thèmes donnant lieu à la conclusion d'un accord interbranche agricole, les dispositions de l'accord ne sont pas à reprendre dans le dispositif conventionnel national. Un simple renvoi à l'accord est suffisant pour intégrer les dispositions.*

#### **4.2** *Thèmes des dispositions territoriales*

*Dès lors que les situations diffèrent, il est possible de négocier des dispositifs territoriaux et/ou professionnels. Cette négociation peut porter :*

- Sur les dispositifs conventionnels nationaux si ces derniers le prévoient. Dans ce cas, les dispositifs conventionnels nationaux doivent en fixer les modalités ;
- Sur les dispositions suivantes :
  - Rémunération (salaire, prime, ...),
  - Déplacements,
  - Innovations sociales,
  - ...

#### **4.3** *Thèmes des accords types d'entreprise*

*Les accords types d'entreprise, applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés, sont en principe attachés aux dispositifs conventionnels nationaux. Ils portent sur l'ensemble des dispositions légales pouvant donner lieu à cette négociation.*

*Néanmoins, des déclinaisons territoriales et/ou professionnelles peuvent également prévoir des accords types d'entreprise. Dans ce cas, les dispositifs conventionnels nationaux doivent fixer les conditions d'application de ces accords types, comme, par exemple, le recours au mandatement pour valider la mise en œuvre dans l'entreprise.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles demandent à ce que les modalités de publicité du recours à ce type d'accord soient stipulées dans chaque dispositif conventionnel national.*

### **Article 5** *Instances du dialogue social agricole*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles rappellent, qu'au niveau interbranche agricole, elles ont déjà mis en place des organismes paritaires agricoles répondant à des missions bien spécifiques. Dès lors, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles estiment que toutes les missions visées par ces organismes n'ont pas à être dévolues à d'autres instances.*

*À ce titre, elles précisent que :*

- l'organisation et le suivi de la négociation sont exercés par l'Association national paritaire pour le Financement

---

de la Négociation Collective en Agriculture (AFNCA),

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans les exploitations et entreprises agricoles (CPNE) a aussi un rôle de représentation des branches agricoles auprès des pouvoirs publics,
- La CPNE et l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) déterminent et mettent en œuvre, respectivement, la politique de l'emploi en agriculture,
- La veille sur les conditions de travail en agriculture revient à la Commission nationale paritaire pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Agriculture (CPNACTA),
- La gestion prévisionnelle de l'emploi est assurée dans certaines branches agricoles par PROVEA (Association Prospectives Recherches Orientations et Valorisation de la gestion prévisionnelle de l'Emploi en Agriculture).

### **5.1 Commissions paritaires nationales**

C'est au niveau de chaque dispositif conventionnel national que sont définis le rôle et le fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cependant, dans un souci de cohérence, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles décident d'un certain nombre de règles applicables à toutes les CPPNI de branche en agriculture.

Ainsi, chaque CPPNI de branche :

- est constituée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ de la négociation concernée,
- établit un calendrier de négociations,
- se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires annuelles,
- le cas échéant, organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles et assure un suivi des négociations territoriales et/ou professionnelles et des accords d'entreprise que ceux-ci soient issus de la négociation d'entreprise ou qu'ils soient des accords d'entreprise type, les modalités de ce suivi étant définies dans chaque dispositif conventionnel national,
- réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations,
- établit un rapport annuel d'activité à transmettre à la sous-commission agricole des conventions et accord de Commission nationale de la négociation collective.

### **5.2 Commissions paritaires et commissions mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles**

En cas de négociation territoriale et/ou professionnelle, les commissions paritaires territoriales et/ou professionnelles sont constituées des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ professionnel.

Le rôle dévolu à l'administration dans le cadre de l'animation des commissions mixtes paritaires doit être tenu et maintenu.

Ces commissions paritaires ou mixtes paritaires sont amenées à transmettre à la Commission paritaire de branche dont elles relèvent, des éléments d'information contribuant à la rédaction du rapport annuel de branche.

## **Article 6 Critères pertinents de la restructuration**

Dans le cadre de la restructuration des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles fixent des critères pertinents à appliquer par chaque branche professionnelle.

Les projets de fusions s'appuieront sur des critères suivants :

- vitalité de la négociation collective,
- cohérence économique et sociale,
- taille critique territoriale,
- activité des entreprises,
- niveau de couverture,
- ...

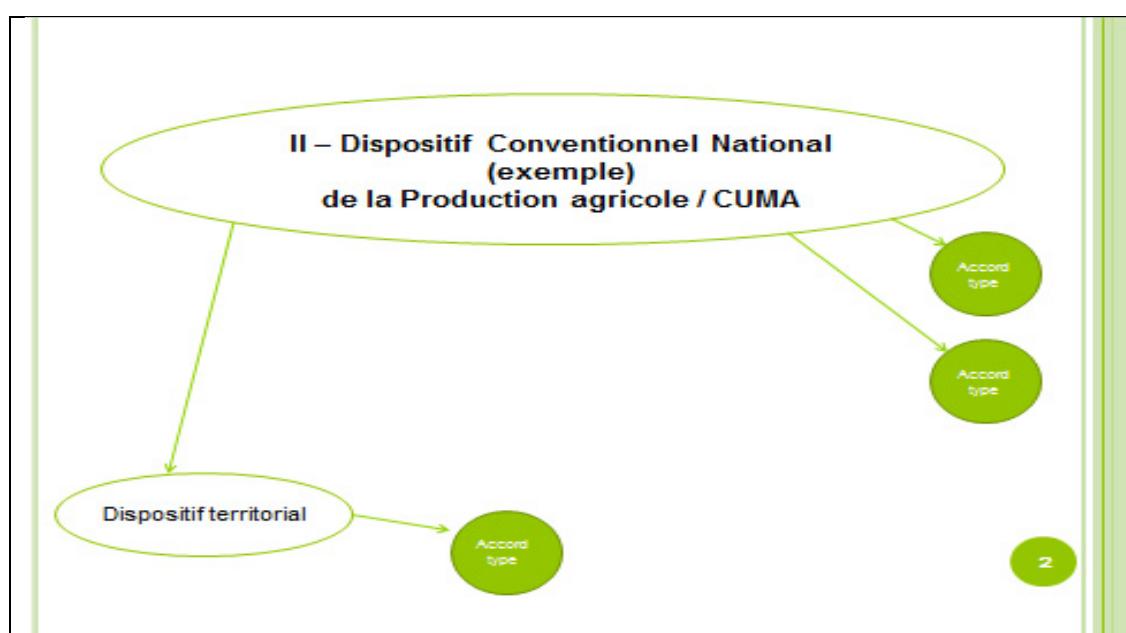
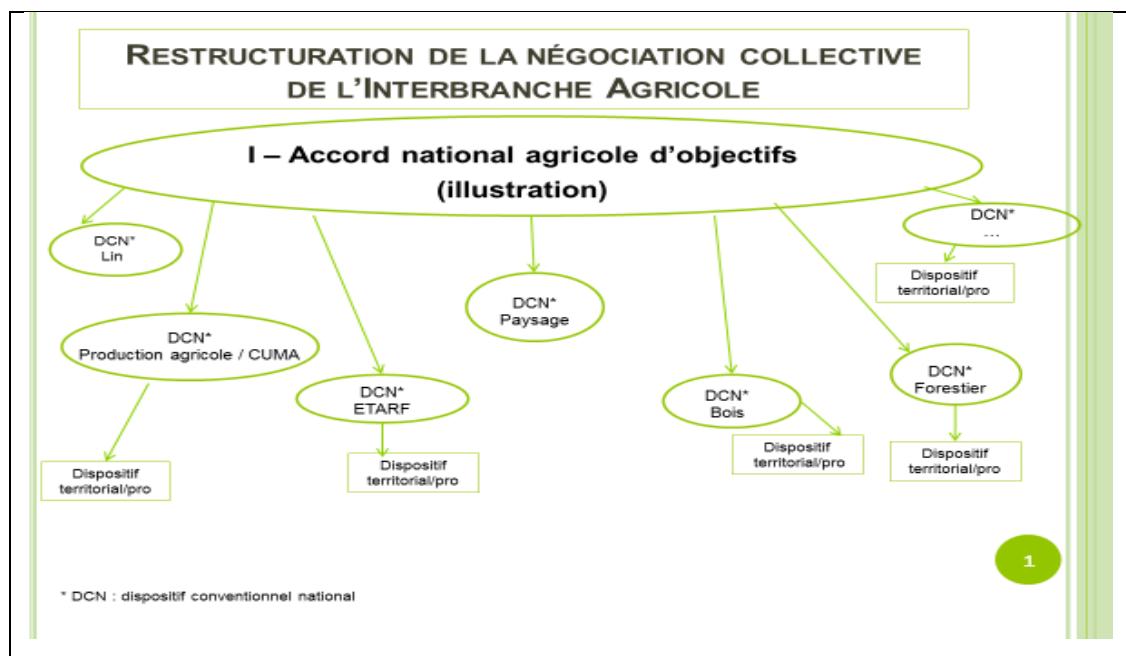
## **Article 7 Modalités de la négociation**

Pour faciliter le déroulement de la négociation, les organisations professionnelles s'engagent à communiquer les documents préparatoires au moins 5 jours ouvrés avant la tenue des réunions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles conviennent d'un calendrier prévisionnel. Ainsi, afin de pouvoir répondre aux exigences légales et s'assurer une validation du schéma par les pouvoirs publics, elles se fixent comme échéance début 2018 pour la mise en place des dispositifs conventionnels nationaux et pour définir l'ordre public conventionnel applicable au niveau de l'interbranche agricole et/ou au niveau de chacun des dispositifs conventionnels nationaux.

Pour garder une information actualisée des négociations menées sur la mise en place des dispositifs conventionnels nationaux, des points d'étapes seront organisés régulièrement avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles agricoles.

#### **Restructuration de la négociation collective de l'Interbranche Agricole**



#### **Annexe 3**

#### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite**

(Voir Accord du 7 juin 2017)

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### **Élargissement du champ conventionnel de la branche de la Production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public**

#### **Accord du 1<sup>er</sup> février 2022**

[Étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 21 sept., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension]

##### **Signataires :**

###### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles FNSEA ;  
Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole FNCUMA ;  
Association Française des Parcs Zoologiques AFdPZ.

###### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;  
Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;  
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;  
Fédération CFTC de l'Agriculture ;  
Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la restructuration conventionnelle, les partenaires sociaux de la branche de la Production agricole et des CUMA et de la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public envisagent un rapprochement de ces deux branches. Ils estiment que cette démarche répond à un certain nombre de cohérences entre les branches notamment en termes d'activité et de métiers, justifiant pleinement cette démarche.

Pour y parvenir et afin de mener les discussions sur les évolutions des dispositifs existants, ils ont souhaité établir un accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la Production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Par conséquent, le présent accord a pour objet :

- De définir un accord de champ d'application,
- De définir une méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement.

Eu égard à cet objet, le présent accord n'a pas de vocation particulière à contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 1er Le champ d'application**

Les partenaires sociaux définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches, cohérentes et complémentaires. Ce champ est librement déterminé par les organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans les champs existants concernés.

Ils considèrent que le champ de cet élargissement vise :

- Au titre de la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma (IDCC 7024), sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1<sup>o</sup> du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4<sup>o</sup> du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.
- Au titre de la Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017), les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public, situés sur le territoire national.

---

## Article 2

### La méthode et le calendrier

Les partenaires sociaux décident de désigner en tant que branche de rattachement, la branche de la Production agricole et des Cuma (IDCC 7024).

Conformément aux dispositions de la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma (IDCC 7024), une fois le champ d'application modifié pour intégrer les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public situés sur le territoire national, la Convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017) deviendra un accord collectif sectoriel étendu.

Conformément au préambule de la Convention collective nationale de la Production agricole et des CUMA, et dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. De plus, et conformément à l'article 1.4.2 de la Convention collective nationale de la Production agricole et des CUMA, ces dispositions sectorielles ne pourront être que plus favorables que celles contenues dans la Convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Parallèlement, comme convenu dans l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agriculture, les champs d'application des accords suivants, a minima, :

— L'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants,

— L'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants,

— Et l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (Association Sociale et Culturelle Paritaire en Agriculture),

Devront être modifiés pour comprendre les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public.

Par ailleurs, il conviendra d'adapter en conséquence l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de représentativité tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

## Article 3

### La durée et la date d'application

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de l'extension des avenants élargissant le champ d'application de la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma, et des accords cités dans l'article 2 du présent accord.

Il prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension.

### **Accord sectoriel : Accouvage**

### **Accord du 7 juin 2021**

[Étendu par arr. 24 fevr. 2022, JO 10 mars]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

SNA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

*Mod. par Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu par arr. 12 août 2022, JO 26 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022 uniquement aux entreprises relevant du secteur de l'accouvage<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Syndicat national des accouveurs SNA.*

*Syndicat(s) de salarié(s) :*

*Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;*

*Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;*

*Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;*  
*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO.*  
Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu par arr. 2 août 2023, JO 8 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2023<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNCEA CFE-CGC;*

*FNAF CGT;*

*FGA CFDT;*

*CFTC-Agri;*

*FGTA FO.*

*Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNCEA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*CFTC Agri ;*

*FGTA FO.*

Il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont décidé de créer un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche Production agricole et de la branche CUMA.

La convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, est rendue obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, par arrêté d'extension du 2 décembre 2020, paru au Journal Officiel du 10 janvier 2021, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cette convention, y compris pour les entreprises d'accoupage et de sélection.

La Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974 n'est pas remise en cause. Les partenaires sociaux décident de réviser la Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974, afin de conserver les dispositions plus favorables que celles de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

À compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au journal officiel, elle devient cet accord collectif national étendu, des entreprises d'accoupage et de sélection.

## Article 1er

### Révision de la Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Les dispositions de la Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974, y compris ses annexes, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, complétées par les dispositions suivantes :

## Article 2

### Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu par arr. 2 août 2023, JO 8 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2023<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNCEA CFE-CGC;*

*FNAF CGT;*

*FGA CFDT;*

*CFTC-Agri;*

*FGTA FO.*

Le présent accord règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs accouveurs et sélectionneurs de produits avicoles et l'ensemble de leurs salariés.

(Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu) L'Accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, dont le champ d'application est national, s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent.

### **Article 2-1**

#### **Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visées à l'article 2, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 3**

#### **Négociations nationales annuelles et sectorielles**

##### **Article 3-1**

###### **Organisation des réunions annuelles de négociation nationale**

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent avenant à l'Accord national des entreprises d'accouvage et de sélection, s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire sectoriel contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

À ce titre, et afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'Accord national des entreprises d'accouvage et de sélection avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également sécuriser la pérennité du dialogue social sectoriel, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins deux réunions de négociation par an. La composition des délégations syndicales de négociation sera fixée par les organisations syndicales représentatives de la Branche.

La composition de la délégation patronale de négociation sera fixée par les organisations patronales représentatives. Les thèmes de cette négociation seront libres, sous réserves du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

##### **Article 3-2**

###### **Indemnisation des salariés participant aux négociations nationales**

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés en activité relevant du présent accord, et désignés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions de commission paritaire sectorielle, seront autorisés à s'absenter, après en avoir informé leur employeur 8 jours à l'avance, ou à défaut dans les 24 heures suivant la réception de leur convocation.

Les frais exposés, par les salariés et par les représentants du collège des employeurs, seront remboursés par le SNA (Syndicat national des accouveurs) suivant la procédure visée à l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants ultérieurs, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, et selon les barèmes en vigueur à l'AFNCA.

### **Article 4**

#### **Droits individuels et collectifs**

*Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu par arr. 2 août 2023, JO 8 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SNA.

*Syndicat(s) de salariés :*

SNCEA CFE-CGC;

FNAF CGT;

FGA CFDT;

Le chapitre 2 de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux droits individuels et collectifs est complété comme suit :

#### **4.1 Droit syndical**

Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 20 à 49 salariés :

- Les organisations syndicales représentatives ont la faculté de désigner un délégué syndical parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE).
- Les organisations syndicales non représentatives ont la faculté de désigner un représentant de la section syndicale parmi les membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE).

(Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu) Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Heures de délégation :

- Délégué syndical (Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu) :

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 49 salariés ;
- 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps est payé comme temps de travail.

Et dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

— Représentant de section syndicale :

- Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés : le délégué du personnel désigné comme représentant de section syndicale ne dispose pas de crédit d'heures spécifique. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat au CSE peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.
- Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ou plus : chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, de quatre heures par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail.

#### **4.2 Comité social et économique**

Dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins 11 salariés, un Comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés, un Comité social et économique pourra être mis en place dans le cadre d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives des salariés.

Les membres du CSE peuvent être désignés par les syndicats représentatifs pour exercer les fonctions de délégué syndical pendant la durée de leur mandat.

Les conditions d'élection du CSE sont celles fixées par les textes légaux.

Pourront être candidats au CSE tous les salariés âgés de 18 ans et plus, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à condition de ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur, et à condition de ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

##### **Budget des activités sociales et culturelles du CSE**

En l'absence d'accord d'entreprise, la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du CSE est fixée à 0,8 % de la masse salariale brute, étant entendu qu'elle ne peut être inférieure au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.

---

## Article 5

### Rémunération

*Mod. par Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu par arr. 12 août 2022, JO 26 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022 uniquement aux entreprises relevant du secteur de l'accouvage<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Syndicat national des accouveurs SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;*

*Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;*

*Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;*

*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO.*

*Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNCEA CFE CGC ;*

*FGA CFDT ;*

*CFTC Agri ;*

*FGTA FO.*

Le chapitre 5 de la CCN Production Agricole et CUMA relatif à la rémunération est complété comme suit :

#### **5.1 Repos du dimanche et des jours fériés**

En raison des impératifs de la production, soins et surveillance des animaux, opérations de maintenance qui doivent être réalisées de façon urgente, la conduite des appareils qui fonctionnent en continu, et toutes les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et qui ne peuvent être différées, le repos du dimanche et des jours fériés pourra être reporté à un autre jour, suivant l'une des modalités ci-après :

- Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois ;
- Une demi-journée le dimanche avec repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le 1<sup>er</sup> Mai sera chômé et payé dans les conditions prévues aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du Code du Travail : dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Les salariés travaillant le dimanche ou les jours fériés autres que le 1<sup>er</sup> Mai, bénéficient d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire.

Les jours fériés suivants, lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé, sont des jours chômés et payés : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques et de Pentecôte, 8 Mai, Ascension, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Le temps de travail du dimanche et des jours fériés peut être récupéré sous forme de temps de repos, compte-tenu de la majoration de 50 %.

#### **5.2 Ancienneté**

Une prime mensuelle d'ancienneté est accordée à tous les salariés ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est définie par le barème suivant, selon l'ancienneté (réf. 2021) :

Supérieure à 3 ans	15.50 €
Supérieure à 6 ans	31.00 €
Supérieure à 9 ans	46.50 €
Supérieure à 12 ans	62.00 €
Supérieure à 15 ans	77.50 €
Supérieure à 20 ans	93.00 €

(Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu)

Supérieure à 3 ans	16,12 €
Supérieure à 6 ans	32,24 €
Supérieure à 9 ans	48,36 €
Supérieure à 12 ans	64,48 €
Supérieure à 15 ans	80,60 €
Supérieure à 20 ans	96,72 €
Supérieure à 25 ans	112,84 €

(Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu)

Ancienneté	Prime mensuelle
Supérieure à 3 ans	22 €
Supérieure à 6 ans	42 €
Supérieure à 9 ans	62 €
Supérieure à 12 ans	80 €
Supérieure à 15 ans	95 €
Supérieure à 20 ans	110 €
Supérieure à 25 ans	130 €
Supérieure à 30 ans	150 €

### 5.3

#### (Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu) - 13<sup>ème</sup> mois

Tout employé ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un 13<sup>e</sup> mois de salaire supplémentaire aux conditions suivantes :

Ce 13<sup>e</sup> mois de salaire supplémentaire sera calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle prorata temporis s'applique aux salariés sortis en cours d'année qui justifient de plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13<sup>e</sup> mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13<sup>e</sup> mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13<sup>e</sup> mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13<sup>e</sup> mois de salaire supplémentaire.

### 5.4

#### Avantage en nature logement

L'article 5.2.2. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux avantages et fournitures en nature est complété comme suit :

Le logement occupé par le salarié à titre accessoire du contrat de travail doit être libéré en cas de rupture du contrat à la fin du préavis ou délai-congé, sauf convention contraire négociée avec l'employeur. Cette convention fera l'objet d'un écrit. Ce point devra obligatoirement être réglé, en cas de licenciement, au cours de l'entretien préalable.

Le salarié qui se maintiendrait dans les lieux au-delà de la date de fin de contrat ou de la période éventuellement

---

convenue par accord entre les parties pourra se voir contraint par l'employeur de quitter les lieux dans le respect des règles légales en vigueur. Il devra alors s'acquitter d'une indemnité d'occupation pour la période postérieure à la date de la rupture du contrat ou de la période convenue.

## **Article 6** **Protection sociale complémentaire**

*Mod. par Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu par arr. 2 août 2023, JO 8 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNCEA CFE-CGC;*

*FNAF CGT;*

*FGA CFDT;*

*CFTC-Agri;*

*FGTA FO.*

Le chapitre 6 de la CCN Production Agricole et CUMA relatif à la protection sociale complémentaire est complété comme suit :

Régime de prévoyance :

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier leurs salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC) des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur le régime de prévoyance. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux appliquent le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ont ajouté des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale. Les garanties sont définies dans l'annexe 1 du présent accord.

Assurance complémentaire santé (Avenant n° 2, 26 janv. 2023, étendu) :

Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC) et de leurs ayants-droits.

Les garanties minimales sont définies en annexe 2 du présent accord. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 60% pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayants-droits). Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié.

Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur.

Commission de suivi :

Une commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé est instituée dans chaque entreprise. Elle est composée du chef d'entreprise ou de son représentant et des salariés mandatés par leur organisation syndicale où, à défaut, par les représentants du personnel. Son rôle est de prendre connaissance des résultats présentés auprès des commissions paritaires nationales de suivi.

## **Article 7** **Annualisation du temps de travail - modulation**

Les dispositions de l'avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> octobre 2019 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sont complétées comme suit :

L'activité portant sur la maîtrise et l'exploitation des cycles biologiques en aviculture et afin de mieux gérer les variations d'activités, les entreprises peuvent moduler le temps de travail de telle sorte que, sur une période donnée, les heures travaillées en sus de la durée normale de 35 heures sont compensées par des heures non travaillées sans modification du salaire de base.

À défaut d'accord d'entreprise, la modulation du temps de travail pourra être mise en place en application des dispositions suivantes :

— Le programme annuel de modulation est fixé pour 12 mois consécutifs et rappellera les règles concernant la durée maximale du travail ;

— La modulation s'organisera :

- Soit selon un horaire compris entre 0 et 48 heures ;
- Soit selon un horaire compris entre 0 et 46 heures, pour tous les salariés.

- 
- Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du CSE ou à défaut d'une information préalable des salariés concernés ;
  - Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera de :
  - 160 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
  - 120 heures pour une modulation entre 0 et 48 heures, pour l'ensemble du personnel exception faite des chauffeurs ;
  - Le contingent d'heures supplémentaires pour les chauffeurs sera de 235 heures pour une modulation comprise entre 0 et 46 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans le contingent en deçà des plafonds ci-dessus donnent lieu soit à payement au taux défini par le Code du Travail applicable aux heures supplémentaires, soit à un repos payé équivalent au payement des heures supplémentaires.

## **Article 8 Travail de nuit**

L'article 8.2. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif au travail de nuit est complété comme suit :

### **8.1 Définition du travail de nuit**

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

### **8.2 Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Les heures effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures par des salariés qui ne peuvent être qualifiés de travailleur de nuit au sens de l'article 8.2.2. de la CCN de la Production Agricole et des CUMA, sont majorées de :

- 50 % pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h
- 25 % pour les heures effectuées entre 21 h et 22 h d'une part, 5 h et 6 h d'autre part.

## **Article 9 Dispositions particulières applicables aux chauffeurs en équipage**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; la durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail définie diminuée de la durée totale des périodes d'inaction dans le respect des dispositions des articles L. 3121-1 à L. 3121-8 du code du travail

Afin de prendre en compte la spécificité de l'activité des conducteurs dont la journée de travail est entrecoupée d'un certain nombre de périodes d'inaction ne constituant pas du temps de travail effectif, il est prévu que :

- Dans le cadre de flux nationaux, les temps d'inaction au-delà de 40 minutes par jour constituent du temps de travail effectif ;
- Dans le cadre de flux internationaux, les temps d'inaction constituent du temps de travail effectif à raison de 1/20<sup>e</sup> d'heure pour 1 heure.

Dans ce cas, les périodes d'inaction à disposition de l'employeur déduction faite de l'équivalence constituent un temps de repos rémunéré comme du temps de travail effectif. Ce repos rémunéré doit être pris en une seule fois et au plus tard dès la semaine suivant celle où le crédit de temps a été acquis.

La mise en place d'un régime d'équivalence ne pourra être effective qu'après une information préalable des chauffeurs concernés.

Toutes les heures à disposition de l'employeur (temps de travail effectif + temps d'inaction) sont rémunérées comme du temps de travail effectif avec application si nécessaire des majorations légales :

- Pour les entreprises ayant signé un accord de modulation, les majorations sont de 25 % au-delà de la 46<sup>e</sup> heure et de 50 % au-delà de la 48<sup>e</sup> heure, temps d'inaction compris ;
- Pour les entreprises n'ayant pas signé d'accord de modulation, les majorations sont de 25 % dès la 36<sup>e</sup> heure et de 50 % dès la 44<sup>e</sup> heure, temps d'inaction compris.

## **Article 10 Départ volontaire du salarié à la retraite**

*Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2024<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNA.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri ;

FGTA FO.

L'article 9.3. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif à l'indemnité de fin de carrière est complété comme suit :

En cas de départ volontaire à la retraite, le montant de l'indemnité est égal à :

**Pour les non-cadres**

Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire

**Pour les TAM et les cadres**

Plus de 10 ans d'ancienneté	1.5 mois de salaire
Plus de 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Plus de 20 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire

Le salaire de base à retenir sera la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois de service.

(Ajouté par Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu) *Retraite progressive*

*Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet.*

**Article 11**  
**Heures pour recherche d'emploi**

L'article 9.4. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux heures pour recherche d'emploi est modifié comme suit :

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour pendant le premier mois du préavis et 1 heure par jour pendant le reste du préavis.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises une semaine au gré de l'employeur, une semaine au gré du salarié.

Les heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande du salarié, être cumulées sur un ou plusieurs jours. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié licencié et au salarié démissionnaire pour cause de rapprochement de conjoint. Toutefois, le salarié qui a retrouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation du travail.

**Article 12**  
**Congés**

*Mod. par Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu par arr. 12 août 2022, JO 26 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022 uniquement aux entreprises relevant du secteur de l'accouvage<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des accoucheurs SNA.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO.

Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2024<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNA.

Syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri ;

FGTA FO.

Le chapitre 10 de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux Conditions de Travail est complété comme suit :

Période des congés payés - Fractionnement :

La durée des congés payés pris en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours ni excéder 24 jours ouvrables pendant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

La partie des congés pris entre le 12<sup>e</sup> et le 24<sup>e</sup> jour peut être fractionnée avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, pour les congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, le salarié a droit à :

- 2 jours de congés supplémentaires si le reliquat est au minimum de 6 jours ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le reliquat est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement est accordé à la demande du salarié, pour convenances personnelles, il ne donne pas droit à des jours de congés supplémentaires.

L'article 10.1.2. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux congés pour événements familiaux est complété comme suit :

- Pour le mariage d'un enfant : 2 jours.
- Pour le décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable

Les autres dispositions ne subissent pas de modification.

L'article 10.1.3. de la CCN Production Agricole et CUMA relatif aux autres congés familiaux est complété comme suit :

Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical.

*(Al. précédent remplacé par Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu) Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical.*

Ces jours peuvent être fractionnés ou cumulés en accord avec l'employeur. Ils doivent être pris en dehors des congés payés légaux. Ils ne peuvent être reportés.

Lorsqu'un couple travaille dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie de cette possibilité.

(Avenant n° 1, 20 janv. 2022, étendu) Congé supplémentaire pour les salariés d'au moins 55 ans

Les salariés d'au moins 55 ans ont droit à un jour de congé payé supplémentaire, dont les règles suivront les modalités légales et réglementaires des congés payés.

*(Al. ajoutés par Avenant n° 5, 30 janv. 2024, non étendu) L'article 10.1.5. de la Convention Collective Nationale Production Agricole et CUMA relatif aux «congés divers» est complété comme suit :*

- En cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois.
- En cas de «fausses couches» (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés.
- En cas de Procréation Médicalement Assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé.

---

### **Article 13** **Travaux pénibles, dangereux et insalubres ou salissants**

Les travaux pénibles, dangereux ou insalubres font l'objet d'un suivi par le CSE et par le chef d'entreprise dans le respect des règles en vigueur.

Les travaux salissants, à défaut par l'entreprise de prendre en charge le nettoyage des tenues de travail imposées, feront l'objet d'une indemnité compensatrice.

### **Article 14** **Suivi, dénonciation, révision**

#### **Suivi de l'accord**

Dans le cadre du suivi du présent accord de branche, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

#### **Révision**

Le présent accord de branche pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

#### **Dénonciation**

Le présent accord de branche pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du Travail.

### **Article 15** **Dépôt et extension**

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

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

## **Annexe 1 - Régime de prévoyance complémentaire**

### **Bénéficiaires**

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, le dispositif prévoyance défini au sein de l'accord national s'applique :

- À tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- À tout salarié non cadre non affilié à l'AGIRC justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et relevant du champ d'application de la présente convention.

À l'exclusion :

- Des cadres ressortissant de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

L'ancienneté est acquise au 1<sup>er</sup> jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire.

### **Garanties**

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés au point 1 de l'annexe IV des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national.

Tous les salariés visés au point 1 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent avenant ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

Ainsi, par dérogation aux dispositions légales :

- La condition d'ancienneté est abaissée à 3 mois pour les garanties incapacité de travail ;
- La seconde période d'indemnisation est améliorée et portée à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations du régime de base.

Garanties de prévoyance	
Garanties incapacité de travail	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 15 % SB
Mensualisation (1 <sup>re</sup> période et 2 <sup>e</sup> période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP :	
- socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3 ;	10 % SB
- option IPP > 2/3 ;	+ 10 % SB
- option IPP entre 1/3 et 2/3.	+ 20 % SB
Garanties invalidité :	
- socle obligatoire conventionnel Invalidité cat. 2 ou 3 ;	10 % SB
- option invalidité cat. 2 ou 3 ;	+ 10 % SB
- option invalidité cat. 1.	+ 20 % SB
Garantie décès	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option rente éducation :	
- jusqu'au 13 <sup>e</sup> anniversaire ;	3 % PASS
- du 13 <sup>e</sup> au 17 <sup>e</sup> anniversaire ;	4,5 % PASS
- du 17 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire.	6 % PASS
Option rente de conjoint : rente viagère	5 % du SB

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; PASS : plafond annuel de la sécurité sociale ; SB : salaire brut.

Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :

- Pour l'incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;
- Pour l'incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédent celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou, lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, au salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

#### SAB : salaire annuel brut

Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.

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

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après.

### Option incapacité temporaire de travail (ITT)

L'option «ITT» permet d'augmenter le montant de l'indemnité journalière complémentaire servie en cas d'arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) du salarié.

### Option «Mensualisation légale avec amélioration»

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

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- À compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- À compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

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

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
3 mois à moins de 6 ans	60 jours
De 6 à moins de 11 ans	80 jours
De 11 à moins de 16 ans	100 jours
De 16 à moins de 21 ans	120 jours
De 21 à moins de 26 ans	140 jours
De 26 à moins de 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

### Option incapacité permanente de travail (IPP > 2/3)

L'option «IPP > 2/3» permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 2 ou 3)

L'option «Invalidité catégorie 2 ou 3» permet d'augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l'assurance invalidité.

### Option incapacité permanente de travail (1/3 < IPP < 2/3)

Cette option consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une rente correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33,33 % et 66,66 % dans le cadre de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

### Option incapacité permanente de travail (invalidité catégorie 1)

L'option «Invalidité catégorie 1» (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> niveau) consiste à servir une pension mensuelle complémentaire en cas d'attribution par le régime de base d'une pension (catégorie 1) dans le cadre de l'assurance invalidité.

### Option «Majoration enfant»

L'option «Majoration enfant» permet le versement d'une majoration par enfant à charge du participant décédé.

### Option «Rente éducation»

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l'âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

### Option «Rente de conjoint»

En cas de décès du salarié, cette option permet à son conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou concubin d'ouvrir droit à une rente viagère.

Cette rente est exprimée en pourcentage du salaire de base du participant.

### Financement du dispositif de prévoyance

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l'employeur répond au minimum fixé par l'accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- Mensualisation : 100 % à la charge de l'employeur ;
- Incapacité temporaire (ITT) : 24,64 % à la charge des employeurs et 75,36 % à la charge des salariés ;
- Incapacité permanente (IPP et invalidité) : 10,53 % à la charge des employeurs et 89,47 % à la charge des salariés.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d'ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- Capital décès + option majoration enfant : 100 % à la charge de l'employeur ;
- Option rente éducation : 25 % à la charge de l'employeur et 75 % à la charge des salariés ;
- Option rente de conjoint : 28 % à la charge de l'employeur et 72 % à la charge des salariés.

## **Annexe 2 - Assurance complémentaire santé**

(Voir aussi art. 6 de l'accord du 7 juin 2021)

Le présent régime intègre les dispositions découlant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 fixant le cadre dans lequel les contrats d'assurance maladie complémentaire seront qualifiés de «responsables».

Conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005, le régime d'assurance complémentaire de santé ne prend pas en charge :

- la majoration de la participation de l'assuré prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale (refus du droit d'accès au dossier médical personnel) ;
- les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant, et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18<sup>e</sup> de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques (soit au minimum 7 €, valeur novembre 2005) ;
- la participation forfaitaire de 1 €.

Le régime «soins de santé» prend en charge la participation de l'assuré pour au moins 2 actes de prévention figurant dans la liste fixée par l'arrêté du 8 juin 2006.

### **1) Garanties du régime complémentaire de frais de santé**

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale mettent en place, au profit de l'ensemble de leurs salariés non cadres, un régime offrant des garanties de remboursement des frais de santé dont les niveaux sont présentés dans le tableau ci-après.

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après représentent les remboursements du régime complémentaire, calculés en fonction de la base de remboursement de la mutualité sociale agricole (dénommée sous le sigle MSA ci-après) ou de celle de la sécurité sociale auxquels ils s'ajoutent.

---

Il est précisé que les frais médico-chirurgicaux seront pris en charge au titre du présent régime dès lors qu'ils donnent effectivement lieu à une prise en charge par la MSA. Les actes non pris en charge par la MSA donneront éventuellement lieu à un remboursement au titre du présent régime, par dérogations spéciales prévues par le tableau des garanties.

Le régime est composé d'une garantie minimum obligatoire et d'un régime supplémentaire optionnel.

Les garanties de même nature contractées auprès d'autres organismes assureurs produisent leurs effets dans la limite de chaque garantie, quelle que soit sa date de souscription. Dans cette limite, le bénéficiaire du contrat peut obtenir l'indemnisation en s'adressant à l'organisme assureur de son choix, voire les cumuler dans la limite des garanties et des frais réels exposés.

Les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire sont :

- Les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC), quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire ;
- Leurs ayants droit : le conjoint, le concubin, les enfants à charge.

Il appartient aux employeurs, lors de l'embauche, d'informer leurs salariés de l'existence du régime santé pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

Définitions :

- Conjoint : époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif ;
- Concubin : personne vivant en concubinage notoire sur présentation d'une attestation délivrée par la mairie du lieu d'habitation ou contractant d'un pacte civil de solidarité ;
- Enfants à charge : enfants à charge au sens fiscal et jusqu'à la date de leur 26<sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite des études.

### **1.1- Garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire**

1.1.1- Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale



Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires + régime optionnel
Soins courants	Soins courants						
	Honoraires médicaux						
	Consultations, visites généralistes						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Consultations, visites spécialistes						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes de sages-femmes	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Analyses et examens de laboratoire						
	Analyses et examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Honoraires paramédicaux						
	Auxiliaires médicaux (massseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	60 % BR	40 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Médicaments						
	Service Médical Rendu Important	65 % BR	35 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Service Médical Rendu Modéré	30 % BR	70 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Service Médical Rendu Faible	15 % BR	85 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Matériel médical						
	Orthopédie, appareillages et accessoires	60 % BR	40 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 %	170 %
54	Mise à jour (juin 2025) médicaux acceptés par le régime obligatoire					BR	BR
	Transport sanitaire						
	Ambulances, véhicules sanitaires lés	65 % BR	35 % BR	0 % BR	100 % BR		100 %
					Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	
Aides auditives	Aides auditives						
	Prothèse auditive remboursable ( <sup>1</sup> )						
	- Équipement 100 % santé (Classe I - tel que défini réglementairement) ( <sup>2</sup> ) <sup>(3)</sup>				100 % santé		100 % santé
	- Équipement à tarifs Libres (Classe II) ( <sup>3</sup> )	60 % BR	40 % BR	200 % BR	300 % BR	-	300 % BR
	Entretien, fournitures et accessoires	60 % BR	40 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
Cure thermale acceptée par l'AMO	Cure thermale acceptée par l'AMO						
	Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65 % ou 70 % BR	30 % BR ou 35 % BR	160 % BR	260 % BR	-	260 % BR
Hospitalisation	Hospitalisation						
	Médicale, chirurgicale et maternité						
	Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	0 % à 20 % BR		100 % BR		100 % BR
	Forfait actes lourds	-	-	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	-	-				
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	155 % BR	255 % BR	-	255 % BR
	- Autres praticiens	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR	200 % BR	-	200 % BR
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	-	100 % BR		100 % BR
	Forfait journalier hospitalier	-	-	-	Frais réels		Frais réels
	Chambre particulière ( <sup>4</sup> )	-	-	25 € / jour	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
	Chambre particulière en ambulatoire ( <sup>5</sup> )	-	-	25 € / jour	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
	Maternité (dans la limite des frais engagés)				1/3 PMSS		1/3 PMSS

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	
Optique	Optique						
	Équipement 100 % santé (Classe A - tel que défini réglementairement) <sup>(1)(6)(7)</sup>						
	Monture + verres				100 % santé	-	100 % santé
	Équipement à tarifs libres (Classe B) <sup>(1)(6)(7)(8)</sup>						
	Monture	60 % BR	60 % BR + 100 €		100 €	-	100 €
	Verre simple	60 % BR	100 €		60 % BR + 100 €	+ 30 €	60 % BR + 130 €
	Verre complexe	60 % BR	175 €		60 % BR + 175 €	+ 50 €	60 % BR + 225 €
	Verre très complexe	60 % BR	175 €		60 % BR + 175 €	+ 50 €	60 % BR + 225 €
	Adaptation de la correction visuelle	60 % BR	40 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Verres avec filtre	60 % BR	40 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60 % BR	40 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % ou 60 % BR	100 % ou 40 % BR	100 € / an / bénéficiaire	0 % à 100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	+ 92 € / an / bénéficiaire	0 % à 100 % BR + 192 € / an / bénéficiaire

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires + régime optionnel
Dentaire	Dentaire						
	Soins						
	Soins	70 % BR	30 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (9)				100 % santé	-	100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (9)						
	- Prothèses fixes (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core (10)	70 % BR	30 % BR	125 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses transitoires (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70 % BR	30 % BR	25 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses amovibles (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres						
	- Prothèses fixes (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core (10)	70 % BR	30 % BR	125 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses transitoires (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70 % BR	30 % BR	25 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses amovibles (10)	70 % BR	30 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Prothèses dentaires non remboursées			-	-	214 € / an / bénéficiaire	214 € / an / bénéficiaire
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	0 % ou 30 % BR	200 % BR	300 % BR	+ 50 % BR	350 % BR

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires
Autres	Autres						
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie ( <sup>11</sup> )		30 € / séance limité à 3 séances par an		30 € / séance limité à 3 séances par an	+ 1 séance par an	30 € / séance limité à 4 séances par an
	Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire			0 € à 150 € / an / bénéficiaire		0 € à 150 € / an / bénéficiaire
	Actes de prévention ( <sup>12</sup> )	35 % ou 70 % BR	30 % ou 65 % BR		100 %		100 %

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires		Dépassements d'honoraires	

<sup>(1)</sup> Jusqu'au 31 décembre 2020 un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

m Le renouvellement intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;

m L'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré (par prescription médicale dans les conditions rappelées dans l'arrêté du 14 novembre 2018) ;

m Pour la prise en charge, le prescripteur doit notamment attester de cette situation en précisant la raison, sur un document qui doit être transmis à la caisse d'assurance maladie.

<sup>(2)</sup> Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

<sup>(3)</sup> Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

<sup>(4)</sup> Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

<sup>(5)</sup> Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.

<sup>(6)</sup> Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

<sup>(7)</sup> Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).

<sup>(8)</sup> - Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et + 6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

- Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6.00 à + 6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4.00 et + 4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

- Verres très complexes :

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4.00 à + 4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

<sup>(9)</sup> Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

<sup>(10)</sup> Plafond commun

<sup>(11)</sup> Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).

<sup>(12)</sup> Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire

Conditions générales de prise en charge

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).

- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1<sup>er</sup> janvier 2008),

- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).

- La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.

- Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires.

- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :

- cures médicales en établissements de personnes âgées,

- ateliers thérapeutiques,

- instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,

- centres de rééducation professionnelle

- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.

Les remboursements de la mutuelle :

- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),

- sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de la mutuelle

---

1.1.2- Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale



Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires			
Soins courants	Soins courants						
	Honoraires médicaux						
	Consultations, visites généralistes						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Consultations, visites spécialistes						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 80 % BR	180 % BR
	- Autres praticiens	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 60 % BR	160 % BR
	Actes de sages-femmes	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Analyses et examens de laboratoire						
	Analyses et examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Honoraires paramédicaux						
	Auxiliaires médicaux (massseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	+ 70 % BR	170 % BR
	Médicaments						
	Service Médical Rendu Important	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Service Médical Rendu Modéré	80 % BR	20 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Service Médical Rendu Faible	15 % BR	85 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Matériel médical						
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 %	+ 70 %	170 %

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires			
Aides auditives	Aides auditives						
	Prothèse auditive remboursable <sup>(1)</sup>						
	- Équipement 100 % santé (Classe I - tel que défini réglementairement) <sup>(2)(3)</sup>				100 % santé		100 % santé
	- Équipement à tarifs Libres (Classe II) <sup>(3)</sup>	90 % BR	10 % BR	200 % BR	300 % BR	-	300 % BR
	Entretien, fournitures et accessoires	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
Cure thermale acceptée par l'AMO	Cure thermale acceptée par l'AMO						
	Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	90 % BR	10 % BR	160 % BR	260 % BR	-	260 % BR
Hospitalisation	Hospitalisation						
	Médicale, chirurgicale et maternité						
	Frais de séjour	100 % BR	0 % BR		100 % BR		100 % BR
	Forfait actes lourds				Frais réels	-	Frais réels
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique						
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR	0 % BR	155 % BR	255 % BR	-	255 % BR
	- Autres praticiens	100 % BR	0 % BR	100 % BR	200 % BR	-	200 % BR
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	0 % BR		100 % BR		100 % BR
	Chambre particulière <sup>(4)</sup>	-		25 € / jour	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
	Chambre particulière en ambulatoire <sup>(5)</sup>	-		25 € / jour	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
	Maternité (dans la limite des frais engagés)				1/3 PMSS		1/3 PMSS

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires			
Optique	Optique						
	Équipement 100 % santé (Classe A - tel que défini réglementairement) <sup>(1)(6)(7)(8)</sup>						
	Monture + verres				100 % santé	-	100 % santé
	Équipement à tarifs libres (Classe B) <sup>(1)(6)(7)(8)</sup>						
	Monture	90 % BR	90 % BR + 100 €		100 €	-	100 €
	Verre simple	90 % BR	100 €		90 % BR + 100 €	+ 30 €	90 % BR + 130 €
	Verre complexe	90 % BR	175 €		90 % BR + 175 €	+ 50 €	90 % BR + 225 €
	Verre très complexe	90 % BR	175 €		90 % BR + 175 €	+ 50 €	90 % BR + 225 €
	Adaptation de la correction visuelle	90 % BR	10 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Verres avec filtre	90 % BR	10 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	90 % BR	10 % BR	Frais réels	Frais réels	-	Frais réels
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0 % ou 90 % BR	100 % ou 10 % BR	100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	+ 92 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 192 € / an / bénéficiaire

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires
Dentaire	Dentaire						
	Soins						
	Soins	90 % BR	10 % BR	0 % BR	100 % BR	-	100 % BR
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (9)				100 % santé	-	100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (9)						
	- Prothèses fixes <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	125 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses transitoires <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	90 % BR	10 % BR	25 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses amovibles <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres						
	- Prothèses fixes <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	125 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses transitoires <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	90 % BR	10 % BR	25 % BR	125 % BR	-	125 % BR
	- Prothèses amovibles <sup>(10)</sup>	90 % BR	10 % BR	145 % BR + 350 € / an / bénéficiaire	245 % BR+350 € / an / bénéficiaire	+ 50 € / an / bénéficiaire	245 % BR+400 € / an / bénéficiaire
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Prothèses dentaires non remboursées					214 € / an / bénéficiaire	214 € / an / bénéficiaire
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	90 % BR	10 % BR	200 % BR	300 % BR	+ 50 % BR	350 % BR

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020		Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
		(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires			
Autres	Autres						
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie <sup>(11)</sup>		30 € / séance limité à 3 séances par an		30 € / séance limité à 3 séances par an	+ 1 séance par an	30 € / séance limité à 4 séances par an
	Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire			0 € à 150 € / an / bénéficiaire		0 € à 150 € / an / bénéficiaire
	Actes de prévention <sup>(12)</sup>	90 % BR	10 % BR		100 %		100 %

Prestations en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Régime obligatoire	Remboursement au titre du régime conventionnel		Remboursement total au titre du RO + du régime conventionnel	Remboursement au titre du régime optionnel	Remboursement total au titre des RO + régime conventionnel + régime optionnel
Régime local	(à titre indicatif)	TM	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires	Dépassements d'honoraires

- (1) Jusqu'au 31 décembre 2020 un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :
- m Le renouvellement intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
  - m L'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré (par prescription médicale dans les conditions rappelées dans l'arrêté du 14 novembre 2018) ;
  - m Pour la prise en charge, le prescripteur doit notamment attester de cette situation en précisant la raison, sur un document qui doit être transmis à la caisse d'assurance maladie.
- (2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
- (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.
- Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.
- (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.
- (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
- (6) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
- (7) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).
- (8) - Verres simples :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et + 6.00 dioptries,
  - Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,
  - Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.
- Verres complexes :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de - 6.00 à + 6.00 dioptries,
  - Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,
  - Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
  - Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre - 4.00 et + 4.00 dioptries,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.00 dioptries,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.
- Verres très complexes :
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4.00 à + 4.00 dioptries,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre - 8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4.00 dioptries,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à - 8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
  - Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.
- (9) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
- (10) Plafond commun
- (11) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
- (12) Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire
- Conditions générales de prise en charge
- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
  - Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 1<sup>er</sup> janvier 2008. - Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
    - déduction de la participation forfaitaire (1 € au 1<sup>er</sup> janvier 2008),
    - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007).
  - La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
  - Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.
- Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :
- cures médicales en établissements de personnes âgées,
  - ateliers thérapeutiques,
  - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,
  - centres de rééducation professionnelle
  - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.
- Les remboursements de la mutuelle :
- concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
  - sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de la mutuelle

## 1.2- Garanties et prestations du régime conventionnel optionnel

### 1.2.1- Salariés relevant du régime général de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
Médecine de ville			
Honoraires médicaux			
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Actes médicaux			
Imagerie médicale - CAS	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Auxiliaires médicaux			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeute, Orthophonistes, Sages-femmes, Podologues...)	100 %	70 %	170 %
Analyses médicales			
Examens de laboratoire et de biologie	100 %	70 %	170 %
Transports			
Frais de transport	100 %	-	100 %
Pharmacie			
Pharmacie «vignette blanche»	100 %	-	100 %
Pharmacie «vignette bleue»	100 %	-	100 %
Pharmacie «vignette orange»	100 %	-	100 %
Actes dentaires			
Actes dentaires pris en charge par le RO			
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100 %	-	100 %
Inlay/onlay - Code CCAM : INO	100 %	-	100 %
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245 % + 300 € / an / bénéficiaire	-	245 % + 300 € / an / bénéficiaire

Garanties	Remboursement Total au titre du régime couventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR ou en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR ou en forfait)	
Orthodontie	250 %	-	250 %
Actes dentaires non pris en charge par le RO			
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214 € / an / bénéficiaire	214 € / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397 € / an / bénéficiaire	397 € / an / bénéficiaire
Optique			
Équipement optique (*)			
Monture	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
Lentilles (*)			
Lentilles prises en charge ou non par le RO	100 % + 100 € / an / bénéficiaire	+ 92 € / an / bénéficiaire	100 % + 192 € / an / bénéficiaire
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	260 %	-	260 %
Cures thermales prises en charge par le RO			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260 %	-	260 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (**)			
Frais de séjour	100 %	-	100 %
Honoraires - CAS	255 %	-	255 %
Honoraires - Hors CAS	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		100 % FR
Chambre particulière	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
Autres remboursements			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006, en application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an / bénéficiaire)	20 € par séance	+ 10 € par séance	30 € par séance

RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170 €)  
- FR : Frais Réels - CAS : Contrer d'Accès aux Soins  
(\*) Les remboursements «Optique» incluent le ticket modérateur.  
(\*\*) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

## 1.2.2- Salariés relevant du régime local (Alsace Moselle) de la MSA et de la sécurité sociale

Garanties	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR au en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR au en forfait)	
<b>Medecine de ville</b>			
Honoraire médicaux			
Consultations, visites - Médecin Généraliste - CAS	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites - Médecin Généraliste - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - CAS	100 %	80 %	180 %
Consultations, visites - Médecin Spécialiste - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Actes médicaux			
Imagerie médicale - CAS	100 %	80 %	180 %
Imagerie médicale - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - CAS	100 %	80 %	180 %
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux - Hors CAS	100 %	60 %	160 %
Auxiliaires médicaux			
Auxiliaires médicaux (Infirmiers, Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Sages-femmes, Pédiatures ...)	100 %	70 %	170 %
Analyses médicales			
Examens de laboratoire et de biologie	100 %	70 %	170 %
<b>Transports</b>			
Frais de transport	100 %	-	100 %
<b>Pharmacie</b>			
Pharmacie «vignette blanche»	100 %	-	100 %
Pharmacie «vignette bleue»	100 %	-	100 %
Pharmacie «vignette orange»	100 %	-	100 %
<b>Actes dentaires</b>			
Actes dentaires mis en charge par le RO			
Consultations et soins dentaires - Codes CCAM : AXI, END, SDE, TDS	100 %	-	100 %
Inlay/onlay - Code CCAM :	100 %	-	100 %
Prothèses dentaires - Codes CCAM : ICO, IMP, PDT, PFC, PFM, RPN, PAM, PAR	245 % + 300 € / an / bénéficiaire	-	245 % + 300 € /an/ bénéficiaire
Orthodontie	250 %		250 %

Garanties	Remboursement Total au titre du régime conventionnel RO + Mutuelle (en % de la BR ou en forfait)	Remboursement Mutuelle au titre du régime optionnel	Remboursement Total au titre des régimes conventionnel et optionnel (en % de la BR au en forfait)
		Dépassements d'honoraires (en % de la BR au en forfait)	
Actes dentaires non pris en charge par le RO			
Prothèses dentaires - Codes CCAM : PDT, PFC, PFM, RPN	-	214 € / an / bénéficiaire	214 € / an / bénéficiaire
Orthodontie	-	397 € / an / bénéficiaire	397 € / an / bénéficiaire
Optique			
Équipement optique (*)			
Monture	100 % + 125 €	-	100 % + 125 €
Verres	Cf. Grille optique	-	Cf. Grille optique
Lentilles (*)			
Lentilles prises eu charge ou non par le RO	100 % + 100 € / an / bénéficiaire	+ 92 € / an / bénéficiaire	100 % + 192 € / an / bénéficiaire
Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, appareillage, prothèses médicales	100 %	70 %	170 %
Prothèses auditives	260 %	-	260 %
Cures thermales prises eu charge par le RO			
Forfait thermal et honoraires de surveillance	260 %	-	260 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité et psychiatrie (**)			
Frais de séjour	100 %	-	100 %
Honoraires - CAS	255 %	-	255 %
Honoraires - Hors CAS	200 %	-	200 %
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	-	100 % FR
Chambre particulière	25 € / jour	+ 14 € / jour	39 € / jour
Autres remboursements			
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention réglementaires définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006. eu application de l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale		
Participation forfaitaire de 18 €	Prise en charge du forfait de 18 € sur les actes médicaux lourds dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60.		
Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	1/3 PMSS	-	1/3 PMSS
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie (dans la limite de 3 séances / an /bénéficiaire)	20 € par séance	+ 10 € par séance	30 € par séance

RO : Régime Obligatoire - BR : Base de Remboursement Régime Obligatoire - RSS : PMSS : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS 2015 = 3 170 €) - FR : Frais Réels - CAS : Contrat d'Accès aux Soins  
(\*) Les remboursements «Optique» incluent le ticket modérateur.  
(\*\*) Les remboursements sont exclus pour les séjours suivants : les longs séjours en maison de cure médicale et de retraite pour personnes âgées.

### 1.3- Dispositions communes aux garanties du régime conventionnel obligatoire et du régime optionnel

Verres	Codes LPP Adultes	Codes LPP Enfants de moins de 18 ans	Type de verres	Forfait € par verre (y compris TM)
Verres Simple Foyer, Sphériques				
sphère de - 6 à + 6	2203240/2287916	2242457/2261874	Verre simple	100 €
Verres Simple Foyer, Sphéro- cylindriques				
cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2226412/2259950	2200393/2270413	Verre simple	100 €
Verres Simple Foyer, Sphériques				
sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2263459/2265330/228066 0/2282793	2243304/2243540/229108 8/2297441	Verre complexe	120 €
sphère < - 10 ou > + 10	2235776/2295896	2248320/2273854	Verre complexe	120 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2212976/2252668	2238941/2268385	Verre complexe	120 €
cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2288519/2299523	2206800/2245036	Verre complexe	120 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques				
cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2254868/2284527	2219381/2283953	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques				
sphère de - 4 à + 4	2290396/2291183	2264045/2259245	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro- cylindriques				
sphère de - 8 à + 8	2227038/2299180	2240671/2282221	Verre complexe	120 €
Verres Multifocaux ou Progressifs Sphériques				
sphère < - 4 ou > + 4	2245384/2295198	2202452/2238792	Verre très complexe	175 €
Verres Multifocaux ou progressifs Sphéro-cylindriques				
sphère < - 8 ou > + 8	2202239/2252042	2234239/22596660	Verre très complexe	175 €

Il est dérogé au présent tableau des garanties, en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés :

- La baisse de remboursement du régime obligatoire ne peut pas être prise en charge ;
- Les dépassements d'honoraires sont calculés selon la garantie souscrite et dans les limites fixées par le décret.

Toute prise en charge supérieure du régime obligatoire aux taux indiqués ci-dessus vient en déduction du taux de remboursement de la mutuelle au titre du ticket modérateur.

Ces garanties s'inscrivent dans le dispositif des contrats «responsables» conformément aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés.

La prise en charge de l'équipement optique est limitée à un équipement (une monture et deux verres) par période de 2 ans pour les adultes, sauf pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évo-

---

lution de la correction (dans ce cas, la période est réduite à 1 an).

Pour les bénéficiaires présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigent chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

L'appréciation des périodes se fait de date à date à compter de l'achat du dernier équipement optique.»

#### **1.4- Dérogations à l'adhésion au régime conventionnel obligatoire**

Le régime conventionnel obligatoire implique l'adhésion des salariés et de leurs ayants droit définis à l'article 1<sup>er</sup>.

Les salariés suivants auront toutefois, quelle que soit leur date d'embauche et sous réserve de produire les pièces justificatives requises, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- 1.** Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- 2.** Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- 3.** Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- 4.** Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- 5.** Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

— Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

— Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

— Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

— Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

— Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

— Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

— Par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

— Par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;

- 6.** Uniquement au moment de leur embauche, les salariés couverts par une assurance individuelle «remboursement de frais de santé».

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Les partenaires sociaux décident d'imposer la mise en œuvre des dispenses listées dans l'avenant n° 80 du 14 janvier 2015.

Les entreprises relevant du champ d'application du régime devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

Par ailleurs, en application de l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale créé par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, les salariés peuvent décider de ne pas étendre la garantie à leurs ayants droit et partant, acquitter uniquement une cotisation «adulte» malgré leur situation de famille réelle, à condition de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs dans le cadre d'un régime de remboursement de frais de santé servi :

- 
- Dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - Par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
  - Par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières, en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
  - Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
  - Par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
  - Par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

## 2) Financement du régime

### 2.1- Régime complémentaire obligatoire

Le régime complémentaire de frais de santé établi par le présent accord est financé par les cotisations figurant ci-dessous, exprimées en pourcentages du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies au présent article.

En tout état de cause, 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé en application de la présente annexe V sera affecté au financement de ces mesures.

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

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

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

#### 2.1.1- Cotisation des salariés actifs et ayants droit

La cotisation du salarié est répartie entre l'employeur et le salarié de la manière suivante :

- Employeur : 50 % minimum ;
- Salarié : 50 % maximum.

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Pour adulte	1,08	0,65
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant à charge)	0,73	0,44

2.1.2- Cotisation retraités/ sorties loi Evin et ayants droit  
(En pourcentage)

Cotisation en % du PMSS	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	1,58	0,95
Bénéficiaire d'un salarié décédé : par adulte	1,12	0,68
Par enfant (gratuite à partir du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,61	0,37
Ex-salarié non retraité	1,12	0,68
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et/ ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	1,12	0,68

NB : Les bénéficiaires de la CMU ne sont pas exonérés d'adhésion au régime collectif obligatoire.

## 2.2- Régime complémentaire optionnel

La mise en place de ces garanties est laissée à l'initiative des entreprises. La répartition éventuelle du taux de cotisation dépend des accords entre l'employeur et les salariés. En cas d'absence d'accord, les salariés peuvent souscrire à ces garanties optionnelles individuellement.

2.2.1- Cotisation des salariés actifs et ayants droit

Cotisation en % du PMSS	Option Régimes général et Alsace-Moselle
Par adulte	0,22
Par enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant à charge)	0,12

2.2.2- Cotisation des retraités/ sorties loi Evin et ayants droit  
(En pourcentage)

Cotisation en % du PMSS	Option
Retraités (ou conjoint d'un ex-salarié, qu'il soit lui-même retraité ou non)	Régimes général et Alsace-Moselle
Bénéficiaire d'un salarié décédé :	
- par adulte	0,31
- par enfant (gratuite à partir du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,25
Ex-salarié non retraité	0,14
Ex-salarié licencié pour inaptitude (et/ ou bénéficiaire d'une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux > à 33 %)	0,25

Les cotisations sont dans ce cas toujours exprimées en adulte/ enfant, le tarif du conjoint d'un ex-salarié adhérent lui-même étant le même que celui de ce dernier.

## 2.3- Révision des cotisations

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, il est convenu que le taux de la cotisation pourra être adapté en fonction des évo-

---

lutions de la législation, des résultats du contrat et de l'indice CMT (consommation médicale technique), sans que cela ne remette en cause les présentes dispositions. Concernant les salariés en activité, le différentiel de cotisation serait alors réparti entre l'employeur et le salarié dans les mêmes proportions que celles fixées plus haut.

## 2.4- Financement de la portabilité des garanties

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation. A ce titre, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Le coût de ce maintien des garanties est intégré sans répercussion sur les cotisations du régime de frais de santé conventionnel et fera l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux et des organismes assureurs, lesquels se réservent le droit d'en revoir le coût en fonction de l'évolution des résultats techniques.

### 3) Gestion et suivi du régime frais de santé

#### 3.1- Respect du niveau des garanties frais de santé du régime conventionnel obligatoire

Les entreprises, qui à la date de la signature du présent avenant ont déjà mis en place un régime frais de santé antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 83, n'ont pas à le remettre en cause sous réserve :

- d'une part, que le régime garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié ligne à ligne ;
- d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations patronales d'un niveau au moins équivalent à celui des cotisations prévues pour le régime défini par la présente annexe V.

En cas de non-respect de ces conditions, les employeurs devront soit appliquer le régime frais de santé conventionnel obligatoire défini dans la présente annexe V, soit adapter aux obligations conventionnelles les garanties déjà mises en place au sein de l'entreprise.

#### 3.3- Conditions de la mutualisation

(Supprimé)

#### 3.4- Commission paritaire nationale de suivi

Le suivi du régime frais de santé est assuré par les partenaires sociaux dans le cadre d'une commission paritaire nationale de suivi, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par un protocole d'accord technique.

### 4) Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires et éventuellement facultatives du régime «frais de santé» conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

**1<sup>o</sup>** Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

**2<sup>o</sup>** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

**3<sup>o</sup>** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

**4<sup>o</sup>** L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à sa mutuelle assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe la mutuelle assureur de la cessation du contrat de travail.

---

## Salaires

### Avenant n° 3 du 26 janvier 2023

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1<sup>er</sup> août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> févr. 2023]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

SNA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCEA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri.

Il a été convenu ce qui suit :

La commission Paritaire de l'Accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection s'est réunie le 26 janvier 2023.

Dans un contexte d'inflation, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter la prime d'ancienneté, et d'appliquer dès le 1<sup>er</sup> février 2023 l'augmentation des salaires minima de la Convention collective nationale de la production agricole et des CUMA.

#### **Article 1er**

##### **Augmentation de la prime mensuelle d'ancienneté**

L'article 5-2 de l'Accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif à la prime mensuelle d'ancienneté, est modifié par une augmentation de 6 % du barème (valeur en euros), et la création d'une nouvelle tranche d'ancienneté à 30 ans.

Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté est modifié comme suit :

Supérieure à 3 ans	17,09 €
Supérieure à 6 ans	34,17 €
Supérieure à 9 ans	51,26 €
Supérieure à 12 ans	68,35 €
Supérieure à 15 ans	85,44 €
Supérieure à 20 ans	102,52 €
Supérieure à 25 ans	119,61 €
Supérieure à 30 ans	136,70 €

#### **Article 2**

##### **Application au 1<sup>er</sup> février 2023 de l'Avenant 6 de la CCN production agricole et CUMA**

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application rapide de l'avenant 6 de la Convention collective nationale (CCN) production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), sans attendre la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accouvage et de sélection de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux choisissent la date du 1<sup>er</sup> février 2023 pour la mise en œuvre de l'avenant 6 de la CCN production agricole et CUMA, qui fixe la grille des salaires minima suivante :

Palier 1	11,27 €
Palier 2	11,36 €
Palier 3	11,53 €
Palier 4	11,77 €
Palier 5	12,29 €

Palier 6	12,87 €
Palier 7	13,62 €
Palier 8	14,56 €
Palier 9	15,76 €
Palier 10	17,46 €
Palier 11	19,86 €
Palier 12	22,70 €

### **Article 3 Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2023.

### **Article 4 Dépôt et extension**

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail, et son extension est demandée.

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

## **Régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres**

### **Accord du 15 septembre 2020**

[Étendu par arr. 2 déc. 2020, JO 13 janv. 2021, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juill. 2021]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE-CGC.

## **Préambule**

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Historiquement, depuis 1952, les salariés cadres de la branche bénéficiaient d'un régime de retraite complémentaire en points spécifique à la production agricole.

Par la suite, afin de compenser les droits non repris par le régime Agirc-Arrco, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies exprimées en points et relevant de l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale.

Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche de la production agricole depuis l'origine, les organisations patronales et salariales ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. À cet effet, ils décident de mettre en place, également, un plan d'épargne retraite de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles, ainsi que des salariés non-cadres des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

---

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

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

## **Article 1er Objet**

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne com à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

## **Article 2 Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), aux salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1<sup>o</sup> du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4<sup>o</sup> du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi que des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 3 Salariés bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du dispositif de retraite défini dans la convention précitée.

## **Article 4 Obligations des entreprises**

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

## **Article 5 Financement du plan**

### **5.1 Assiette**

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime.

### **5.2 Taux des cotisations obligatoires et répartitions**

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation : 1 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles), réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,50 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

---

### 5.3 Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

## Article 6 Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

### 6.1 Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

— **Compartiment 1 (C1)** : Versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.

— **Compartiment 2 (C2)** : Versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

— Pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite.

— Pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du Code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise.

— **Compartiment 3 (C3)** : Cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

### 6.2 Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

#### 6.2.1 Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

---

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

### 6.2.2

#### Pour les versements volontaires / valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris / participation / intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

### 6.2.3

#### Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courrent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

### 6.3

#### Liquidation des droits

##### 6.3.1

##### Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise couverte par le champ du présent accord, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

##### 6.3.2

##### Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié,
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réviseur(s) selon les règles définies à l'article 6.5,
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge})$$

dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié

V représente la valeur du point retraite

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev(âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation

CoeffRev(âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG(âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion «avec annuités garanties». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

#### Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

#### Versement en capital

— Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocabile.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS/ PMT du dernier inventaire})$$

dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique

PTS représente la provision technique spéciale

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

#### Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 80 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 80 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

— soit sur l'intégralité des compartiments ;

— soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le (s) compartiment(s) C1 et / ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

dans laquelle :

C représente le montant du capital

V représente la valeur du point retraite

P représente le nombre de points acquis par le salarié

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicatif : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

#### **6.4 Maintien des droits acquis**

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

#### **6.5 Rachat exceptionnel en capital**

Conformément à l'article L 224-4 du Code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

#### **6.6 Décès du salarié**

##### **6.6.1 Décès du salarié avant la liquidation de ses droits**

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié,
- à défaut, à son conjoint survivant,
- à défaut, à son cocontractant d'un PACS,
- à défaut, à son concubin,
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales,
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du Code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante:

$$C = P \times S$$

dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser

P représente le nombre de points acquis au jour du décès

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

##### **6.6.2 Décès du retraité en cas de réversion**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du Code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de PACS.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

---

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe «versement en capital» ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un PACS survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau PACS.

#### **Droits de conjoint survivant**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

#### **Droits du conjoint divorcé non remarié**

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

#### **Droits du cocontractant d'un PACS survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un PACS sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un PACS survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

#### **Droits du concubin survivant**

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

### **6.7 Information des salariés bénéficiaires**

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

### **6.8 Transférabilité**

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

### **Article 7 Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Elle se réunira au moins deux fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avérereraient nécessaires.

### **Article 8 Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord**

#### **8.1 Date d'effet**

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

---

## 8.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## 8.3 Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

## 8.4 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

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

### Article 9 Dépôt et extension

Le présent accord 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 accord qui sera déposé à la DIRECCTE compétente.

## **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

### **Accord du 7 juin 2017**

[Étendu par arr. 8 nov. 2017, JO 16 nov., applicable à la date de sa signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNSEA ;

FNCUMA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC.

*Mod. par Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 30 déc., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA ;*

*AFdPZ.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;*

*Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;*

*Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;*

*Fédération CFTC de l'Agriculture ;*

*Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.*

il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Conformément à la loi et à l'accord d'objectifs interbranche agricole du 15 novembre 2016, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles citées ci-dessus décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), commune à la branche production agricole et à la branche CUMA.

---

## Article 1er

*Mod. par Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 30 déc., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA ;*

*AFdPZ.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;*

*Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;*

*Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;*

*Fédération CFTC de l'Agriculture ;*

*Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1<sup>o</sup> (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses et des champs de courses), et 4<sup>o</sup> du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## Article 2 Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ défini à l'article 1 de cet accord.

Il appartient à chaque organisation visée à l'alinéa 1 de composer sa délégation comme elle l'entend. Cependant, la prise en charge financière des participants aux réunions de la CPPNI est assurée dans le cadre de l'AFNCA et selon les règles établies par l'accord national modifié relatif au financement de la négociation collective en agriculture de 1992.

L'adresse postale de la CPPNI est : 11, rue de la Baume, 75008 Paris.

L'adresse numérique est : secretariat@CPPNI-PA-CUMA.fr.

Le secrétariat est assuré par l'organisation professionnelle chargée du secrétariat de l'AFNCA.

## Article 3 Missions de la CPPNI

*Mod. par Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 30 déc., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA ;*

*AFdPZ.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;*

*Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;*

*Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;*

*Fédération CFTC de l'Agriculture ;*

*Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.*

Trois types de missions sont dévolus à la CPPNI :

## Article 3.1 Missions de négociation

(Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu) La CPPNI est avant tout l'instance de négociation collective pour la branche PA/CUMA.

Doivent être abordés, au minimum, selon la périodicité fixée par la loi, les thèmes suivants :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- la protection sociale complémentaire ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- la prévention de la pénibilité ;

---

— l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Toute organisation représentative dans le champ défini à l'article 1 peut demander l'ouverture d'une négociation que ce soit sur un des thèmes obligatoires ou sur tout thème de son choix. Elle doit saisir le secrétariat de la CPPNI pour qu'il fixe ce thème à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

Conformément à l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016, pour faciliter le déroulement de la négociation, les organisations professionnelles s'engagent à communiquer les documents préparatoires au moins 5 jours ouvrés avant la tenue des réunions paritaires.

(Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu) Dans le cadre des négociations menées dans la branche PA/CUMA, la CPPNI peut solliciter les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles représentatives dans le champ considéré pour accompagner la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles.

La CPPNI peut être également sollicitée pour apporter des précisions sur l'interprétation des accords ainsi conclus.

### **Article 3.2 Missions d'intérêt général**

La CPPNI se voit confier par la loi trois missions d'intérêt général :

- (Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu) représenter la branche PA/CUMA dans l'appui des entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI peut s'appuyer sur les instances paritaires agricoles existantes remplissant déjà ces fonctions.

Par exemple, afin d'exercer un rôle de veille sur l'emploi et les conditions de travail, la CPPNI peut solliciter la CPNE et la CPNACTA.

Par ailleurs, dans le rapport annuel d'activité que la CPPNI établit, un bilan des accords territoriaux et/ou professionnels et d'entreprise y compris les accords types conclus dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, avec en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, doit être notamment effectué. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

### **Article 3.3 Missions d'observatoire paritaire de la négociation collective**

(Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu) La CPPNI exerce une mission de suivi de la négociation collective menée dans la branche production agricole et dans la branche PA/CUMA : accords territoriaux, et/ou professionnels, accord d'entreprise, accord d'entreprise type avec une attention particulière pour les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. En plus du rapport annuel d'activité, elle réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations.

Pour ce faire, les entreprises et exploitations agricoles et le secrétariat des commissions mixtes ou paritaires sont tenues de transmettre les accords conclus à la CPPNI par voie dématérialisée à l'adresse indiquée à l'article 2.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords en particulier quant aux formalités de dépôt et de publicité applicables.

### **Article 4 Fonctionnement de la CPPNI**

*Mod. par Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 30 déc., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNSEA ;*

*FNCUMA ;*

*AFdPZ.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Générale Agroalimentaire CFDT ;*

*Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT ;*

*Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO ;*

*Fédération CFTC de l'Agriculture ;*

*Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC.*

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

---

Le calendrier des réunions est fixé en deux temps : au plus tard, lors de la réunion en septembre pour les réunions de janvier à juillet de l'année suivante et lors de la réunion d'avril pour les réunions de septembre à décembre de l'année en cours.

(Avenant n° 1, 27 avr. 2023, étendu) L'ordre du jour des réunions de la CPPNI est précisé de réunion en réunion afin de s'ajuster au mieux aux attentes et besoins de la branche PA/CUMA.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours avant la réunion.

Lorsque la CPPNI siège en tant que commission de négociation, les règles de validité des accords collectifs sont applicables.

Lorsque la CPPNI se prononce pour interpréter les termes de la convention collective nationale, la CPPNI ne siège qu'avec des représentants des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

En dehors de ces cas, si besoin est, la CPPNI se prononce à la majorité des organisations présentes ou représentées.

#### **Article 5** **Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

#### **Article 6** **Suivi, dénonciation, révision**

Dans le cadre du suivi du présent accord, un état des lieux de son application est régulièrement effectué par les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions légalement prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

#### **Article 7** **Dépôt et extension**

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