



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI**

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2024-42

19 octobre 2024



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-42 du 19 octobre 2024

Ministère du travail et de l'emploi .....	3
Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt .....	33

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-42 du 19 octobre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 44   Chimie-industrie</b> : accord du 18 septembre 2024 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle.....	4
<b>IDCC 538   Manutention ferroviaire</b> : accord du 10 septembre 2024 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2025 .....	6
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : avenant du 18 septembre 2024 à l'accord du 24 mai 2024 relatif à la révision partielle de la convention collective (Définition des catégories de bénéficiaires de régime de protection sociale complémentaire)...	14
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-13 du 30 mars 2024 à l'avenant n° 106 du 21 mars 2024 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective .....	18
<b>IDCC 1539   Entreprises-bureau-numérique</b> : accord du 28 août 2024 relatif au barème des salaires minima.....	19
<b>IDCC 1539   Entreprises-bureau-numérique</b> : avenant du 28 août 2024 relatif à la modification de la convention collective (art. 3.10 « Congés pour événements familiaux ») .....	21
<b>IDCC 2691   Enseignement privé indépendant</b> : avenant n° 62 du 28 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (annexe IV « Contribution supplémentaire conventionnelle ») .....	24
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Haute-Marne)</b> : accord du 26 août 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	26

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

**Accord du 18 septembre 2024**  
relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle

NOR : ASET2450817M

IDCC : 44

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEBEA ;**

**France chimie ;**

**FIPEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FEDECHIMIE FO ;**

**CFE-CGC chimie**

d'autre part,

**Préambule**

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a d'abord fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle à la date de signature de l'accord de reconduction du 17 novembre 2022, à compter de l'année suivante, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a par la suite été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément à ce qui avait été prévu, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle, excédant l'indemnité légale, à compter de 2023, et les modalités de reconduction de l'accord.

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle a ensuite été renouvelé pour une durée de 9 mois, jusqu'au 31 mars 2024, puis pour une nouvelle durée de 6 mois, jusqu'au 30 septembre 2024, afin d'avoir une meilleure vision des perspectives économiques dans la branche.

Les parties se sont rencontrées en septembre 2024 et sont convenues de ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019 et prorogé par les accords de 2022, 2023 et 2024**

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, prorogé par les accords du 17 novembre 2022, du 24 mai 2023 et du 7 mars 2024.

### **Article 2 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024, jusqu'au 30 septembre 2026.

### **Article 3 | Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 30 septembre 2026.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

Par ailleurs, un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

### **Article 4 | Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 5 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de la santé et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

*Fait à Puteaux, le 18 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 10 septembre 2024**  
relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération  
pour l'année 2025

NOR : ASET2450828M

IDCC : 538

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SAMERA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**USPDA CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion du 10 septembre 2024 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires garantis (art. 32 de la CCN actualisée au 12 juin 2019)**

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 2,10 % à la date d'application de cet accord du 10 septembre 2024 (cf. article 6 « Application », au 1<sup>er</sup> janvier 2025).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 10 septembre 2024 (cf. article 6 « Application », au 1<sup>er</sup> janvier 2025), les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 10 septembre 2024 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2025 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

## Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 2,10 % à la date d'application de cet accord du 10 septembre 2024 (cf. article 6 « Application », au 1<sup>er</sup> janvier 2025).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

- article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV) ;
- article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
- article 42 « Prime de salissure et de décrassage "Réseau ferré national" » (art. 18 AI) ;
- article 43 « Prime de salissure et de décrassage "RATP" » (art. 18 AII) ;
- article 44 « Prime de vêtements de travail "RATP" » (art. 20, al. 2 Avantages en nature AII) ;
- article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes "RATP" » (art. 17 quater AII) ;
- article 48 « Indemnité de panier » (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 10 septembre 2024, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

« Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 10 août 2024
Article 1 <sup>er</sup>	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,45 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,12 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 <sup>re</sup> catégorie	0,38 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 <sup>e</sup> catégorie	0,34 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 <sup>e</sup> catégorie	0,32 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,21 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 <sup>re</sup> catégorie	0,48 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 <sup>e</sup> catégorie	0,37 €/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 <sup>e</sup> catégorie	0,24 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,68 €/jour



Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 10 août 2024
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	16,65 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,89 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	22,00 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,28 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,79 €/jour

### **Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les signataires de l'accord rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord soulignent que l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré aux textes attachés 9 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes) rappelle à son article 7 « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » les obligations auxquelles sont tenus les employeurs en ce domaine notamment celles édictées par les lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et du 5 septembre 2018 prévoyant la publication de l'index de l'égalité professionnelle.

### **Article 4 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent Avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.



## **Article 5 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant**

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (sous réserve des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du CT), et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

## **Article 6 | Application**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 10 septembre 2024 entrent en application au 1<sup>er</sup> janvier 2025, ou, si celle-ci était postérieure à cette date, à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 7 | Publicité et signatures**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

*Fait à Paris, le 10 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Textes attachés 1 : salaires minima. Grilles de salaires

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 10 septembre 2024 les grille des salaires sont à la date d'application de l'accord :

### Ouvriers

#### Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 3 ans	156	11,98
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	12,01
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	12,02
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	12,05
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	12,07
	≥ 15 ans	161	12,10
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	12,10
	≥ 1 an et < 2 ans	162	12,12
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	12,15
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	12,18
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	12,21
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	12,24
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	12,27
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	12,29
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	12,32
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	12,35
	≥ 18 ans	171	12,38
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,38
	≥ 1 an et < 2 ans	172	12,39
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	12,42
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	12,45
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	12,48
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	12,52
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	12,55
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	12,58
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	12,62
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	12,65
	≥ 18 ans	181	12,67

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,67
	≥ 1 an et < 2 ans	182	12,69
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	12,72
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	12,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	12,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	12,83
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	12,86
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	12,90
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	12,93
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	12,96
	≥ 18 ans	191	13,00

## Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	11,98
	≥ 1 an et < 2 ans	157	12,01
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	12,02
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	12,05
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	12,07
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	12,10
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	12,12
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	12,15
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	12,18
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	12,21
	≥ 18 ans	166	12,24
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	12,24
	≥ 1 an et < 2 ans	167	12,27
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	12,29
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	12,32
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	12,35
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	12,38
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	12,39
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	12,42
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	12,45
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	12,48
	≥ 18 ans	176	12,52

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,52
	≥ 1 an et < 2 ans	177	12,55
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	12,58
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	12,62
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	12,65
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	12,67
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	12,69
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	12,72
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	12,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	12,79
	≥ 18 ans	186	12,83
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,83
	≥ 1 an et < 2 ans	187	12,86
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	12,90
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	12,93
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	12,96
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	13,00
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	13,04
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	13,07
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	13,10
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	13,14
	≥ 18 ans	196	13,17

## Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III. Employés	Coefficient	Salaires mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 817,00
Employés niveau 2	134	1 849,15
Employés niveau 3	144	1 878,37
Employés niveau 4	154	1 907,59
Employés niveau 5	165	1 939,74
Employés niveau 6	181	1 986,49
Employés niveau 7	197	2 031,78

## Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

Annex IV. Cadres et agents de maître			Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître	De 0 mois à 6 mois	–	191	2 128,83
	De 6 mois à 1 an	–	202	2 223,22
	De 1 an à 3 ans	3 %	202	2 289,91
	De 3 ans à 6 ans	6 %	202	2 356,61
	De 6 ans à 9 ans	9 %	202	2 423,30
	De 9 ans à 12 ans	12 %	202	2 490,01
	De 12 ans à 15 ans	15 %	202	2 556,71
	Plus de 15 ans	18 %	202	2 623,40
Chef de bordée	De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 398,50
	De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 470,46
	De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 542,41
	De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 614,36
	De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 686,31
	De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 758,28
	Plus de 15 ans	18 %	221	2 830,23
Chef de chantier	De 6 mois à 1 an	–	247	2 632,19
	De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 711,15
	De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 790,13
	De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 869,09
	De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 948,06
	De 12 ans à 15 ans	15 %	247	3 027,02
	Plus de 15 ans	18 %	247	3 105,98
Chef de service	De 6 mois à 1 an	–	283	2 951,28
	De 1 an à 3 ans	3 %	283	3 039,82
	De 3 ans à 6 ans	6 %	283	3 128,36
	De 6 ans à 9 ans	9 %	283	3 216,90
	De 9 ans à 12 ans	12 %	283	3 305,43
	De 12 ans à 15 ans	15 %	283	3 393,97
	Plus de 15 ans	18 %	283	3 482,51

**Avenant du 18 septembre 2024**  
à l'accord du 24 mai 2024  
relatif à la révision partielle de la convention collective  
(Définition des catégories de bénéficiaires  
de régime de protection sociale complémentaire)

NOR : ASET2450816M

IDCC : 897

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Présanse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FSAS CGT ;**

**FEC CGT-FO ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Préambule**

Les partenaires sociaux décident de conclure un avenant à l'accord du 23 mai 2024 portant sur la révision partielle de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises (révision de la classification des emplois conventionnels), pour clarifier les dispositions prévues dans son article 5 qui modifie l'annexe de cette convention réglant les dispositions particulières aux cadres et aborde la notion du statut des assimilés cadres.

Le présent avenant est donc relatif à la définition des catégories de bénéficiaires de régime de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux soulignent qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

## **Article 2 | Les catégories objectives**

### **A. Les cadres**

Conformément à l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres (art. 5 de l'accord du 23 mai 2024 portant sur la révision partielle de la CCN) « Est considéré comme cadre, le collaborateur exerçant des fonctions, dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :

- soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du service de prévention et de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature ;
- soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du service de prévention et de santé au travail interentreprises, à un cadre en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe I telle que définie à l'annexe 1 à la présente convention collective, bénéficient du statut de cadre.

Sont donc visés les emplois suivants :

- responsable de service ;
- expert(e) filière support ;
- responsable de pôle/adjoint(e) de direction ;



- ergonome ;
- psychologue en santé au travail ;
- toxicologue ;
- épidémiologiste ;
- expert(e) en prévention des risques professionnels ;
- directeur(trice) adjoint/directeur(trice) de département ;
- collaborateur médecin ;
- médecin PAE ;
- médecin du travail.

## B. Les assimilés cadres

Conformément à l'article 5 de l'accord portant sur la révision partielle de la convention collective nationale des SPSTI, "Sont classés salariés « assimilés cadres » pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, ceux relevant des classes G et H, sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'APEC".

Dans les SPSTI, ces personnels assimilés cadres peuvent bénéficier de la protection complémentaire des cadres ».

Les partenaires sociaux décident de modifier le dernier alinéa de cet article comme suit :

« Dans les SPSTI, ces personnels assimilés cadres bénéficient de la protection complémentaire des cadres. »

Sont ici visés les emplois suivants :

- technicien(ne) filière support ;
- responsable d'équipe ;
- infirmier(e) DE ;
- technicien(ne) en prévention des risques professionnels ;
- assistant(e) social du travail ;
- infirmier(e) de santé au travail ;
- chargé(e) de mission de la cellule PDP.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

## Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 sous réserve de son extension.

## **Article 6 | Révision**

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

## **Article 7 | Dénonciation**

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et L. 2261-1, D. 2231-2 du code du travail.

Présange accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,  
activités connexes, contrôle technique automobile, formation  
des conducteurs)**

---

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-13 du 30 mars 2024**

à l'avenant n° 106 du 21 mars 2024

relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

IDCC : 1090

---

**Pages 30 à 32 :**

Cette publication est nulle et non avenue. Cet avenant a fait l'objet d'une publication au *Bulletin officiel* n° 2024-15 du 13 avril 2024.

Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**  
**(Commerces et services)**

**Accord du 28 août 2024**  
relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2450832M

IDCC : 1539

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**EBEN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 – IDCC 1539.

**Article 2 | Barème des salaires**

Horaire : 151,67 heures.

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
A1	140	1 805,00 €
A2	150	1 825,00 €
A3	170	1 845,00 €
A4	190	1 875,00 €
A5	220	1 940,00 €
B1	240	2 045,00 €
B2	260	2 155,00 €
B3	280	2 355,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
C1	300	2 500,00 €
C2	360	3 250,00 €
C3	450	3 990,00 €
C4	500	4 690,00 €

### Article 3 | *Progression salariale*

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 – coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 – coefficient 150.

### Article 4 | *Dispositions spécifiques aux TPE et PME*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche majoritairement composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

### Article 5 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 6 | *Date d'application*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

### Article 7 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 août 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **ENTREPRISES DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE**  
**(Commerces et services)**

### **Avenant du 28 août 2024**

relatif à la modification de la convention collective  
(art. 3.10 « Congés pour événements familiaux »)

NOR : ASET2450833M

IDCC : 1539

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**EBEN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux prévues au sein de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services.

Cette mise à jour intervient tant en raison des évolutions du cadre législatif en la matière depuis la précédente version de l'article, que du souhait des partenaires sociaux de faire progresser l'ensemble du dispositif des congés pour événements familiaux.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3.10 de la convention collective**

L'article 3.10 « Congés pour événements familiaux » est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficient à l'occasion de certains événements, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, accordée dans les conditions suivantes :

■ Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou Pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, d'un père ou d'une mère : deux jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : quatre jours ouvrés ;

- rentrée scolaire d’un enfant, jusqu’à son entrée en 6<sup>e</sup> inclus : deux heures d’absence par an ;
- survenue d’un handicap chez l’enfant : six jours ouvrables, sur présentation d’un justificatif ;
- décès d’un enfant : douze jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, d’un père, d’une mère : six jours ouvrés ;
- décès d’un frère, d’une sœur, du beau-père, de la belle-mère : cinq jours ouvrés ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : deux jours ouvrés ;
- décès d’un beau-frère, d’une belle-sœur : un jour ouvré ;
- interruption spontanée de grossesse : un jour ouvré, au bénéfice de la patiente ainsi que du/de la conjoint(e) ;
- procréation médicalement assistée : autorisation d’absence pour aller à l’examen, au bénéfice de la patiente ainsi que du/de la conjoint(e).

■ À partir d’un an d’ancienneté :

Absence du salarié par suite de la maladie d’un enfant de moins de quatorze ans : quatre jours maximums par maladie dans la limite de six jours par an sur présentation d’un bulletin médical.

■ À partir de trois ans d’ancienneté :

Déménagement pour convenance personnelle : deux jours maximums à raison d’une fois tous les trois ans. »

## **Article 2 | Durée d’application et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à la date du jour suivant la publication de son arrêté d’extension.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Ce présent avenant s’applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique – commerces et services, quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d’entreprises dont l’effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l’effectif de l’entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Adhésion et révision**

Toute organisation syndicale reconnue représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l’accord et fera l’objet d’un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l’article D. 2231-2 du code du travail.



La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 5 | Dépôt et extension**

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 août 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

**Avenant n° 62 du 28 juin 2024**

relatif à la modification de la convention collective  
(annexe IV « Contribution supplémentaire conventionnelle »)

NOR : ASET2450812M

IDCC : 2691

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

L'annexe IV à la convention collective de l'enseignement privé indépendant a été créée par l'article 10 de l'avenant n° 50 du 11 décembre 2020.

Le présent avenant établit, pour les collectes 2025 et 2026 sur le montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales pour 2024 puis 2025, les taux de la contribution conventionnelle supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Le présent avenant tient compte de l'évolution des opérateurs de la collecte des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle ainsi il :

- est conclu pour deux années, la collecte des contributions conventionnelles supplémentaires pouvant évoluer dans les prochaines années ;
- fait évoluer les seuils de déclenchement des différents taux de la contribution ;
- conserve AKTO comme collecteur de la contribution supplémentaire ;
- fixe la date de la collecte.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle rédaction de l'annexe IV de la convention collective**

### **« Annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle**

Versée en 2025 sur le revenu d'activité 2024.

Versée en 2026 sur le revenu d'activité 2025.

L'article L. 6332-1-2 I du code du travail prévoit la possibilité pour chaque branche de verser une contribution supplémentaire pour le développement de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne la branche de l'enseignement privé Indépendant, il a été décidé le versement de la contribution suivante :

a) Les entreprises de 20 salariés et plus versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,3 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle ;

b) Les entreprises de moins de 20 salariés versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

Le montant annuel de la contribution supplémentaire conventionnelle est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6332-1-A du code du travail. »

## **Article 2 | Application**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 3 | Dépôt**

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 4 | Extension**

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

*Fait à Paris, le 28 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

### **Accord du 26 août 2024**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle (Haute-Marne)

NOR : ASET2450836M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique difficile, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de la Haute-Marne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles liées à une baisse significative de leur activité au cours du premier trimestre 2024, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

Les parties signataires s'attachent à :

- soutenir l'attractivité des métiers de la métallurgie du département de la Haute-Marne ;
- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;

- préparer la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous activité en intégrant les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer à l'intégration et au développement des technologies, la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés, etc. ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur permettre de se diversifier et accéder ainsi à de nouveaux marchés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de la Haute-Marne a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

### 1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie dans la Haute-Marne se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises de type PME ou TPE aux activités diversifiées :

- alliages et produits métalliques 75 établissements ;
- mécanique 63 établissements ;
- autres activités 33 établissements
- électrique, électronique et numérique 12 établissements.

Ce secteur d'activité compte 7 710 salariés répartis dans 206 établissements.

84 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.

Le taux de chômage est de 6,6 % au premier semestre 2024 (Le taux de chômage en France est à 7,5 % – source Insee) et 33 % des salariés ont plus de 50 ans.

Depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Haute-Marne est confrontée à un besoin en main d'œuvre récurrent et des difficultés à recruter. La pyramide des âges est élevée dans les entreprises, et les nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement. Ces difficultés renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Enfin, la baisse de l'activité qui est rencontrée, intervient après des difficultés liées à la hausse des prix de l'énergie et des matières premières obligeant les entreprises à s'adapter en permanence et à modifier leur organisation afin de mettre en place de nouveaux process et modes de travail.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur métallurgie de la Haute-Marne a été réalisé par l'UIMM Champagne-Ardenne auprès de ses adhérents.

Après examen des résultats de l'enquête réalisée par l'UIMM Champagne-Ardenne, analyse réalisée conjointement avec les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord, il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent composer avec une conjoncture économique difficile qui impacte fortement leur activité et leurs finances ;

- dans le secteur Alliages et produits métallurgiques : 46 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 40 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans le secteur de la mécanique : 55 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 60 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- dans les autres secteurs (agricole, TP, bâtiment poids lourds et médical) : 47 % des dirigeants de société font état d'une situation dégradée pour le prochain trimestre. 41 % signalent un carnet de commande dégradé ;
- depuis 2 années écoulées, les entreprises de la métallurgie ont cherché à recruter pour mieux répondre à leurs besoins en personnels ;
- aujourd'hui, 30 % des dirigeants estiment envisager la nécessité d'arrêter les CDD et l'intérim. 9 % pourraient procéder à des licenciements économiques dans les prochains mois. 15 % ont recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle de longue durée.

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne doivent s'adapter à cette situation et anticiper les départs en retraite et les difficultés de recrutements par la mise en œuvre de formations destinées à maintenir le savoir-faire et ainsi à pérenniser leur activité. Les salariés expérimentés pourront également être valorisés par l'attribution de missions de transmission des savoirs en formation interne. Cette valorisation pourra également passer par l'obtention de CQPM dans le cadre de la VAE de branche notamment.

57 % des dirigeants expriment des besoins en formation pour leurs collaborateurs. Ce besoin concerne en priorité les personnels de production, d'organisation de méthode de qualité mais aussi de maintenance. 32 % des dirigeants regrettent un manque de financement pour mettre en place les formations des salariés.

## 2. Évolution des métiers

Les études menées par « l'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie » permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Les entreprises de la métallurgie de la Haute-Marne afin de rester compétitives sur le marché doivent continuer à investir pour être toujours à la pointe de la technologie telles que la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive etc. Les évolutions technologiques imposent de la mise en place de formations pour permettre aux salariés de maîtriser ces technologies.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- d'anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie de la Haute-Marne ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans le champ d'application territorial de la CPTN de la Haute-Marne conformément à l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## **Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

### **1. Actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dû essentiellement au départ à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences ;
- accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process notamment dans les petites entreprises ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'action de formation en situation de travail (AFEST) ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;



- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflète des activités diversifiées des entreprises de la Haute-Marne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Nous privilégierons les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI), blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

## Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

## Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type agence régionale pour la formation dans les entreprises (AREFE), action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

### **Article 3 | Durée de l'accord**

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord**

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Champagne-Ardenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, lors de chaque réunion de la CPTN de la Haute-Marne à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Champagne-Ardenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir lors de chaque CPTN de la Haute-Marne.

### **Article 5 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 7 | Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Saint-Dizier, le 26 août 2024.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-42 du 19 octobre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7024-7025   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Lot-et-Garonne) : accord du 20 juin 2024.....</b>	34
<b>IDCC 7024-8414   Production agricole et CUMA. Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 3 du 8 avril 2024.....</b>	42
<b>IDCC 7024-8416   Production agricole et CUMA. Exploitations de polycultures, d'élevage, fruitières et viticoles, entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 3 du 21 mars 2024.....</b>	50
<b>IDCC 7024-8532   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 1 du 5 juillet 2024.....</b>	60
<b>IDCC 7024-8532   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 1 du 5 juillet 2024.....</b>	64
<b>IDCC 7025-9321   Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 126 du 12 mars 2024 .....</b>	68
<b>IDCC 9273   Entreprises de polyculture, élevage, exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Eure) : avenant n° 27 du 15 novembre 2023 .....</b>	78
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Protection sociale complémentaire frais de santé des salariés non-cadres (Pays de la Loire et ouest de la France) : avenant n° 7 du 23 novembre 2023.....</b>	82

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS**  
**(8 octobre 2020)**

---

## Accord du 20 juin 2024

NOR : AGRS2497092M

IDCC : 7024, 7025

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FDSEA du Lot-et-Garonne ;**

**FDCUMA du Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires du Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes du Lot-et-Garonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGA CFDT 47 ;**

**FNAF CGT ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux préambules de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

L'objet du présent accord est de présenter uniquement des points non traités ou des points à traiter plus favorablement que dans la convention collective nationale production agricole et CUMA, dans la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles

ainsi que dans l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Ce présent accord territorial se substitue aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9471) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles du Lot-et-Garonne. Il se substitue également aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Les organisations souhaitent rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social et à la négociation collective dans le territoire du département du Lot-et-Garonne ceci afin de valoriser les métiers de l'agriculture.

## **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9471) du 29 janvier 2015, devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lot-et-Garonne.

Il remplace également toutes les dispositions de la convention collective départementale de Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

## **Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord collectif territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations, CUMA et entreprises agricoles du département de Lot-et-Garonne.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA ;
- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, à l'exception des entreprises de travaux et services forestiers et les entreprises de sylviculture.

## **Article 3 | Durée de l'accord collectif territorial**

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Révision de l'accord collectif territorial**

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif territorial. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSP (direction départementale emploi travail solidarité et protection de la population) de Lot-et-Garonne. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les partenaires sociaux.

La commission mixte paritaire départementale doit se réunir au minimum une fois par an, de préférence au mois de janvier de chaque année.

## **Article 5 | Dénonciation de l'accord collectif territorial**

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

## **Article 6 | Commission paritaire d'interprétation**

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord collectif territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée à la DDETSPP.

La commission se réunit dès que possible, dans les trois mois suivant la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence pourra être assurée par la DDETSPP de Lot-et-Garonne qui convoque toutes les organisations. Elle est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié. Dans le cadre d'une commission paritaire, la convocation et le secrétariat seront assurés par la partie la plus diligente. Pour que la commission puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins deux organisations patronales signataires, présentes ou représentées et deux organisations syndicales salariales signataires.

## **Article 7 | Règlement des conflits collectifs et commission paritaire de médiation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, 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.

Il est institué une commission paritaire de médiation. Cette commission pourra notamment être saisie afin d'aider employeur et salarié lors d'une difficulté à positionner l'emploi dans la classification mise en place par la convention collective nationale production agricole/CUMA et par la convention collective nationale ETARF. La médiation pourra être organisée sur demande auprès d'une des organisations signataires de la convention collective nationale concernée.

Cette commission rend un avis consultatif et se réunit selon le nombre de demandes.

Cinq membres d'organisations salariales, dont celle qui porte la demande et deux membres d'organisations patronales seront désignées pour y siéger.

## **Article 8 | Délégués syndicaux interentreprises**

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, dix délégués syndicaux interentreprises, deux par organisation syndicale représentative.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETSPP.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.



Lorsqu'un délégué interentreprises est amené à intervenir chez un employeur, il en informe préalablement ce dernier ainsi que le syndicat professionnel dont il relève.

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

## **Article 9 | Droit d'expression des salariés**

Le droit d'expression des salariés est encadré par le code du travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression ne peuvent être que plus favorables que les deux conventions collectives nationales et sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans les entreprises et exploitations agricoles, citées dans l'article 2 du présent accord, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

## **Article 10 | Définition de la durée normale du travail effectif**

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif.

## **Article 11 | Rémunération des apprentis**

La rémunération des jeunes salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

16-17 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 35 % du Smic ;
- 2<sup>e</sup> année : 55 % du Smic ;
- 3<sup>e</sup> année : 60 % du Smic ;

18-20 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 50 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 2<sup>e</sup> année : 57 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 3<sup>e</sup> année : 67 % du Smic (CCN).

21-25 ans :

- 1<sup>re</sup> année : 53 % du Smic (CCN) ;
- 2<sup>e</sup> année : 61 % du Smic (CCN) ;
- 3<sup>e</sup> année : 78 % du Smic (CCN).



Après 26 ans :

Pour la durée d'exécution du contrat : 100 % du Smic (CCN).

## **Article 12 | Heures pour recherche d'emploi**

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées, pendant la période de préavis du licenciement. La rupture du contrat de travail par démission n'ouvre pas droit aux heures pour recherche d'emploi. Ces absences seront accordées par moitié au choix du salarié, par moitié au choix de l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra proposer une nouvelle autorisation d'absence dans un délai de 48 heures.

## **Article 13 | Prime de fidélisation**

### **Dispositif applicable pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> avril 1992**

Au titre de la présence effective continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence effective de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai de présence effective continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

### **Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> avril 1992**

Au titre de la présence continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai de présence continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise.

### **Prime de fidélisation pour les certains salariés**

Pour les salariés aux emplois de TAM 2 ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale ETARF.

Pour les salariés aux statuts agent de maîtrise ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale production agricole CUMA.

La prime de fidélisation des cadres est calculée de la façon suivante : 3 % au bout de trois ans de présence continue ou non dans la même entreprise et 1 % par an, chaque année supplémentaire avec maximum de 10 %.

## **Article 14 | Prime pour les TAM et les cadres**

Les salariés au statut TAM bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un tiers de mois de salaire brut de base.

Les salariés au statut cadre bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un mois de salaire brut de base.

## **Article 15 | Indemnités de départ de retraite**

En cas de départ volontaire à la retraite, le cadre ou le TAM bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (CCN).

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

## **Article 16 | Avantages et fournitures en nature**

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, il doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

À cette règle, sont exclus les salariés au statut cadre dans le cas suivant :

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1<sup>er</sup> avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire. Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 1989.

## **Article 17 | Frais de transport et d'emménagement**

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km autour de l'exploitation sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de voyage du salarié et de sa famille par le moyen de transport public le moins onéreux, et les frais de transport du mobilier.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail, soit du fait de la démission du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de ces douze mois.

## **Article 18 | Rémunération du travail de nuit**

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

## **Article 19 | Travail dominical**

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur équivalent.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 100 %, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires.

## **Article 20 | Jours fériés**

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation par le maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire versé.

Dans les exploitations qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1<sup>er</sup> mai : en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire, sans possibilité de repos compensateur de remplacement ;
- les autres jours fériés : en plus du salaire correspondant au travail effectué, soit à une majoration de ces heures à 100 %, soit, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 100 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1<sup>er</sup> mai sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

## **Article 21 | Période des grands travaux**

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord collectif étendu, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 1<sup>er</sup> septembre au 20 novembre.

## **Article 22 | Dispositions finales**

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETSPP de Lot-et-Garonne.

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

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Agen, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : 8414 | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES  
ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**  
**(5 novembre 2019)**

---

### Avenant n° 3 du 8 avril 2024

NOR : AGRS2497093M

IDCC : 7024, 8414

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FRSEA Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;**

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

**Union régionale Lorraine des syndicats CFTC Agri ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des  
tabacs et des activités connexes FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif territorial fait suite à la mise en place de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et a pour objet de mettre en conformité la convention collective des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord collectif territorial concernant des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges et de compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA et les accords nationaux en agriculture par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commissions paritaires afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant à l'accord collectif territorial est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole CUMA ayant le même objet.

Par ailleurs, les entreprises couvertes par le présent avenant étant majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises couvertes, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent avenant à l'accord collectif territorial règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, dont les bâtiments d'exploitation et les terrains de culture sont situés dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Il s'applique également lorsque ces salariés effectuent des travaux dans d'autres départements.

Les exploitations à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

### **Article 2 | Durée**

Le présent avenant à l'accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3 | Révision**

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

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

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS du Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

#### **Article 4 | Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer le présent avenant à l'accord collectif territorial, les organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

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 commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent avenant à l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **Article 5 | Commission paritaire**

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

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent avenant.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

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

#### **Article 6 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent avenant à l'accord collectif territorial ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission, assuré par la FRSEA Grand Est.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national agricole du 7 juin 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

## **Chapitre II Classification des emplois**

### **Article 7 | Classification des emplois**

Les emplois et catégories socio-professionnelles relevant du présent avenant à l'accord collectif territorial sont définis et classés selon les modalités fixées au chapitre 4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

## **Chapitre III Rémunération**

### **Article 8 | Détermination du salaire**

Les salariés sont rémunérés conformément aux articles 5.1 et suivants de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

### **Article 9 | Paiement du salaire**

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

### **Article 10 | Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés à l'exception des TAM et des cadres et est versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

La prime d'ancienneté correspond à :

- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

Cas particuliers :

- congé maladie :



En cas de congés maladie ou accident non professionnel, les 6 premiers mois de congé sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, en cas de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'intégralité de la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

– apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté ;

– contrats de travail à durée déterminée ou à caractère saisonnier :

Les durées de contrat de travail dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté.

## **Article 11 | Prime annuelle**

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un demi-mois de salaire brut de base, est versée :

– aux techniciens ;

– aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe entre 105 et 143 points.

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un mois de salaire brut de base, est versée :

– aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe au minimum de 144 points ;

– aux cadres.

La prime est versée chaque année à la même date.

La prime est le cas échéant proratisée compte tenu de la date de rupture du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non, et en cas de congé parental d'éducation, de congé sans solde et de congé sabbatique, la prime est réduite à proportion de la durée d'absence.

## **Article 12 | Indemnité de panier**

Tout salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que son lieu habituel de travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence pour prendre son repas de midi, a droit à une indemnité dite de panier égale à deux fois et demi le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

## **Chapitre IV Durée du travail et jours fériés**

### **Article 13 | Durée du travail**

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

### **Article 14 | Travail exceptionnel de nuit**

#### **Détermination de la période nocturne**

■ Principe :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

■ Contreparties :

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail de nuit est majorée de 25 %. Lorsqu'elles représentent des heures supplémentaires, elles sont majorées de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale.

## **Article 15 | Enregistrement ou affichage des heures de travail**

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié, en même temps que son bulletin de salaire.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus, s'il met à sa disposition les moyens de pointage ou d'autres moyens.

À défaut de mettre en œuvre les modalités d'enregistrement fixées ci-dessus, l'employeur affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

## **Article 16 | Jours fériés et travail du dimanche**

### **1. Jours fériés**

■ Les jours fériés légaux sont :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1<sup>er</sup> mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

■ À ces jours fériés, s'ajoutent pour le département de la Moselle :

- le vendredi saint ;
- le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

■ Travail du 1<sup>er</sup> mai :

Les heures de travail effectuées le 1<sup>er</sup> mai sont rétribuées au taux majoré de 100 % en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié.

■ Travail des autres jours fériés :

En matière de travail de ces jours fériés, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

■ Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 50 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

■ Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 25 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

## 2. Travail du dimanche

En matière de travail du dimanche, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

■ Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 50 % :

- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

■ Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 25 % :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

## Chapitre V Rupture du contrat

### Article 17 | *Préavis en Moselle*

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 et suivants du code du travail.

### Article 18 | *Absence pour recherche d'emploi*

Dans le cas où le préavis est exécuté, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux demi-journées ou une journée complète d'absences autorisées par semaine, avec un maximum de 4 journées complètes.

La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié.

Ces demi-journées ou journées peuvent être groupées après accord des parties.

Ces absences autorisées pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de la rémunération, sauf en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

## Article 19 | Indemnité de licenciement

### ■ Salariés autres que TAM et cadres :

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité légale de licenciement.

### ■ Salariés TAM/cadres :

Tout personnel de ces catégories licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde, bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un 1/2 mois de salaire de base par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

## Chapitre VI Date d'effet, dépôt et extension

## Article 20 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

## Article 21 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 22 | Maintien de la rémunération globale perçue

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

## Article 23 | Suivi de l'accord

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du Smic, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

À cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :

- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

## Article 24 | Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

*Fait à Laxou, le 8 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **8416** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,  
FRUITIÈRES ET VITICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**  
**(26 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 15 janvier 2019,  
*Journal officiel* du 23 janvier 2019)

---

### Avenant n° 3 du 21 mars 2024

NOR : AGRS2497094M

IDCC : 7024, 8416

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meurthe-et-Moselle ;**

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meuse ;**

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Moselle ;**

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Vosges ;**

**Fédération régionale des CUMA Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;**

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

**Union régionale Lorraine des syndicats CFTC Agri ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des  
tabacs et des activités connexes FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif territorial fait suite à la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et a pour objet de mettre en conformité la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) en accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges et de compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA et les accords nationaux en agriculture par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commissions paritaires afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant à l'accord collectif territorial est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole CUMA ayant le même objet.

Par ailleurs, les entreprises couvertes par le présent accord étant majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises couvertes, y compris les TPE de moins de 50 salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

## Chapitre I<sup>er</sup> Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

### Article 1<sup>er</sup> | *Objet*

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges, renommé accord collectif territorial concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

## **Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord est applicable sur les départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges, aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural et de la pêche maritime (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent accord règle ainsi les rapports de travail entre les employeurs et les salariés :

- des exploitations de polyculture et d'élevage de toute nature, y compris les élevages spécialisés ;
- des exploitations fruitières et viticoles ;
- des établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production ;
- des structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent accord s'applique dans les entreprises susvisées ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de l'accord territorial applicable à leur activité principale.

## **Article 3 | Durée**

Le présent avenant à l'accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Révision**

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

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

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS du Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

## **Article 5 | Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer le présent accord collectif territorial, les organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre



recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

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 commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article 6 | Commission paritaire**

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

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

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

## **Article 7 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent accord ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission, assuré par la FRSEA Grand Est.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.



Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national agricole du 7 juin 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

## **Chapitre II Classification des emplois**

### **Article 8 | Classification des emplois**

Les emplois et catégories socio-professionnelles relevant du présent accord collectif territorial sont définis et classés selon les modalités fixées au chapitre 4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

## **Chapitre III Rémunération**

### **Article 9 | Détermination du salaire**

Les salariés sont rémunérés conformément aux articles 5.1 et suivants de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées à l'annexe 1 du présent accord collectif territorial.

### **Article 10 | Prime d'ancienneté**

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

- 3 % de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année d'ancienneté ;
- 4 % de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année d'ancienneté ;
- 5 % de la 16<sup>e</sup> à la 20<sup>e</sup> année d'ancienneté ;
- 6 % au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

### **Article 11 | Paiement du salaire**

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

## **Chapitre IV Durée du travail, repos et jours fériés**

### **Article 12 | Durée du travail**

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

## Article 13 | *Travail exceptionnel de nuit*

### Détermination de la période nocturne

#### ■ Principe :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

#### ■ Exception :

Toutefois, pour les travaux de récolte et pour les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

#### ■ Contreparties :

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail de nuit est majorée de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur et le cas échéant sous forme de compensation salariale.

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

## Article 14 | *Travail du dimanche*

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50 % du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

## Article 15 | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux sont le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le vendredi saint et le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

En cas de travail un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié. Ces heures travaillées s'ajoutent au paiement du jour férié.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> Mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

## **Article 16 | Contrôle de la durée du travail**

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie ;

- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

## **Chapitre V Congés**

### **Article 17 | Congé pour enfant malade de moins de 16 ans**

Un des jours de congé pour enfant malade de moins de 16 ans sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce jour ne vise pas le congé prévu par les articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.

## **Chapitre VI Rupture du contrat**

### **Article 18 | Préavis en Moselle**

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 et suivants du code du travail.

### **Article 19 | Absence pour recherche d'emploi**

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

- Pour les salariés non TAM et non cadres :

- 8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est d'un mois ;
- 16 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler deux demi-journées en une seule fois est ouverte.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées, ne sont pas rémunérées.

- Pour les techniciens et agents de maîtrise (TAM) :

La durée pour recherche emploi est de 8 jours à raison d'un jour maximum par semaine.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

- Pour les cadres :

Pendant le préavis, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

## **Article 20 | Indemnité de licenciement des cadres**

Tout cadre, tel que défini par le chapitre 4 de la classification de la convention collective nationale production agricole et CUMA, licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

## **Article 21 | Retraite**

### **Indemnités de fin de carrière**

#### ■ Départ volontaire à la retraite :

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

- pour les non-cadres :
  1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire ;
  2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
  3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
  4. Après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire ;
- pour les TAM et les cadres :
  1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire ;
  2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire ;
  3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire ;
  4. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

#### ■ 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 prévue à l'article L. 1237-7 du code du travail.

## **Chapitre VII Retraite complémentaire**

## **Article 22 | Retraite complémentaire**

Tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de l'Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- les salariés cadres auprès de l'Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- ou auprès tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7, rue du Regard, 75006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

## Chapitre VIII Date d'effet, dépôt et extension

### Article 23 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

### Article 24 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 25 | *Maintien de la rémunération globale perçue*

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

### Article 26 | *Suivi de l'accord*

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du Smic, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

À cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :

- les rémunérations liées à la tâche ;
- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

### Article 27 | *Dépôt*

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe et Moselle de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

*Fait à Laxou, le 21 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Barème de rémunération à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

■ Base de calcul :

Base de calcul : taux horaire du palier 1 + indemnité de congés payés de 10 %, soit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 11,65 € + 1,17 € = 12,82 €

■ Normes de cueillette et de récolte par produit :

Tâches	Kg/heure
Mirabelles cueillies :	32 kg/heure
Quetsches cueillies :	64 kg/heure
Pommiers de moins de 3 mètres :	130 kg/heure
Pommiers de plus de 3 mètres :	110 kg/heure
Poiriers de moins de 3 mètres :	150 kg/heure
Poiriers de plus de 3 mètres :	130 kg/heure
Cerises douces : + 3 mètres	12 kg/heure
- 3 mètres	15 kg/heure
Cerises acides :	9 kg/heure
Myrtilles :	5,5 kg/heure

Les modalités de rémunération à la tâche doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

■ Pesée :

La pesée se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **8532** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Bretagne)**  
**(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

---

## Avenant n° 1 du 5 juillet 2024

NOR : AGRS2497090M

IDCC : 7024, 8532

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne ;**  
**Fédération des coopératives d'utilisation de matériels agricoles CUMA de**  
**Bretagne ;**

**Fédération des entrepreneurs des territoires EDT de Bretagne,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agricole CFDT de Bretagne, UPRA CFDT de**  
**Bretagne ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

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

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**  
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant élargit le champ d'application professionnel de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales

des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024 – *Journal officiel* du 18 avril 2024).

Il intègre dans un même accord tous les secteurs professionnels concernés par les cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d'œuvres sociales des salariés agricoles ».

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions de l'article 5 de 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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d'application professionnel**

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

### **« Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable :

- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 1<sup>o</sup> du code rural et de la pêche maritime :
  - à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
  - à l'exception des entreprises relevant de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 – IDCC 7009 ;
  - à l'exception des entreprises relevant de l'accord du 18 mars 2022 d'adaptation au secteur de l'arboriculture de l'Ouest de la France de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 – IDCC 8526 ;
- aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne – IDCC 8532.

#### **1.1. Exclusions**

Conformément aux dispositions énoncées à l'article liminaire, sont exclues du présent accord :

- pour le département du Morbihan, les exploitations de maraîchage (telles que définies par la convention collective du 20 novembre 1987 applicable aux exploitations maraîchères d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan – IDCC 8534 – étendue par arrêté ministériel du 17 juin 1988 – *Journal officiel* du 30 juin 1988) ;
- pour le département des Côtes-d'Armor, les exploitations d'horticulture, de pépinières, de maraîchage (telles que définies par la convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor – IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984) ;
- les prestataires de services avicoles relevant de l'accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne – IDCC 8532. »

## **Article 2 | Dénomination**

L'intitulé de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d'entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement



emploi formation – Comité d’œuvres sociales des salariés agricoles » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de certains départements de Bretagne est modifié comme suit :

« Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations “Accompagnement emploi formation – Comité d’entreprise des salariés agricoles” et “Accompagnement emploi formation – Comité d’œuvres sociales des salariés agricoles” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers de certains départements de Bretagne. »

### **Article 3 | Modification de l’annexe I**

L’annexe 1 prévue à l’article 10 de l’accord collectif régional du 30 août 2023 relatif aux cotisations « Accompagnement emploi formation – Comité d’entreprise des salariés agricoles » et « Accompagnement emploi formation – Comité d’œuvres sociales des salariés agricoles » est remplacée par l’annexe au présent avenant.

### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées par l’accord, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5 | Dépôt, publicité et extension**

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l’article L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

### **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension.

*Fait à Rennes, le 5 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article liminaire et de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 40
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – <i>Journal officiel</i> du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – <i>Journal officiel</i> du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – <i>Journal officiel</i> du 26 août 1980)	Article 29 <i>bis</i>
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 1984)	Article 30 <i>bis</i>
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532 – étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991 – <i>Journal officiel</i> du 31 décembre 1991)	Article 51 <i>bis</i>

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

Convention collective

IDCC : 8532 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Bretagne)**  
**(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

## Avenant n° 1 du 5 juillet 2024

NOR : AGRS2497091M

IDCC : 7024, 8532

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne ;**  
**Fédération des coopératives d'utilisation de matériels agricoles CUMA de**  
**Bretagne ;**

**Fédération des entrepreneurs des territoires EDT de Bretagne ;**

**Union nationale des entreprises du paysage UNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agricole CFDT de Bretagne, UPRA CFDT de**  
**Bretagne ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant élargit le champ d'application professionnel de l'accord collectif régional  
du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation – Bourse d'emploi »

applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024 – *Journal officiel* du 20 avril 2024).

Il intègre dans un même accord tous les secteurs professionnels concernés par la cotisation « Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi ». Il modifie la dénomination de l’accord collectif régional étendu du 30 août 2023.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d’application professionnel**

L’article 1<sup>er</sup> de l’accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024 – *Journal officiel* du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### **« Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application professionnel**

Le présent accord est applicable :

- aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l’article L. 722-1 1<sup>o</sup> du code rural et de la pêche maritime :
  - à l’exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques ;
  - à l’exception des entreprises relevant de l’accord national sectoriel des entreprises d’accoupage et de sélection du 7 juin 2021 – IDCC 7009 ;
- aux coopératives d’utilisation de matériel agricole ;
- aux entreprises de travaux agricoles et ruraux et forestiers relevant de l’accord collectif du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne – IDCC 8532 ;
- aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 – IDCC 7018. »

## **Article 2 | Dénomination**

L’intitulé de l’accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi » applicable dans les exploitations et entreprises agricoles de Bretagne est modifié comme suit :

« Accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation “Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi” applicable dans les exploitations agricoles, les CUMA, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, et les entreprises du paysage de Bretagne »

## **Article 3 | Modification de l’annexe 1**

L’annexe 1 prévue à l’article 10 de l’accord collectif régional du 30 août 2023 relatif à la cotisation « Accompagnement emploi formation – Bourse d’emploi » est remplacée par l’annexe au présent avenant.

## **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises visées par l’accord, quel que soit leur effectif, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5 | Dépôt, publicité et extension**

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

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS de Bretagne.

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

*Fait à Rennes, le 5 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Normes conventionnelles territoriales et sectorielles préexistantes substituées

Conformément aux dispositions de l'article 10, la cotisation établie par le présent accord se substitue notamment aux cotisations prévues dans les accords collectifs suivants :

Accord collectif territorial	Dispositions visées
Convention collective de travail du 26 octobre 1982 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor (IDCC 9221 – étendue par arrêté du 15 mars 1983)	Article 39
Convention collective de travail du 15 décembre 1983 applicable aux exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage du département des Côtes-d'Armor (IDCC 9222 – étendue par arrêté du 30 mars 1984)	Article 33
Convention collective de travail du 22 septembre 1981 des salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère (IDCC 9291 – étendue par arrêté du 12 mars 1982 – <i>Journal officiel</i> du 8 avril 1982)	Article 30-2
Convention collective de travail du 21 novembre 1985 des salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère (IDCC 9292 – étendue par arrêté du 22 mai 1986 – <i>Journal officiel</i> du 30 mai 1986)	Article 53
Convention collective du 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine (IDCC 9351 – étendue par arrêté ministériel du 26 octobre 1992 – <i>Journal officiel</i> du 4 novembre 1992)	Article 57
Convention collective de travail des salariés des exploitations agricoles du Morbihan en date du 21 mai 1980 (IDCC 9561 – étendue par arrêté ministériel du 25 juillet 1980 – <i>Journal officiel</i> du 26 août 1980)	Article 29 <i>bis</i>
Convention collective de travail des exploitations d'horticulture et des pépinières en date du 16 novembre 1983 du département du Morbihan (IDCC 9562 – étendue par arrêté ministériel du 2 juillet 1984 – <i>Journal officiel</i> du 21 juillet 1984)	Article 30 <i>bis</i>
Convention collective du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (IDCC 8532 – étendue par arrêté ministériel d'extension du 16 décembre 1991 – <i>Journal officiel</i> du 31 décembre 1991)	Article 51 <i>bis</i>
Accord régional du 22 octobre 2002 relatif au versement d'une cotisation à l'AEF par les employeurs et les salariés des entreprises du paysage de la région Bretagne (étendue par arrêté ministériel d'extension du 15 juillet 2003 – <i>Journal officiel</i> du 5 août 2003)	–

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS**  
**(8 octobre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX  
AGRICOLES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS  
AGRICOLES**  
**(Gers)**  
**(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1954)

---

## Avenant n° 126 du 12 mars 2024

NOR : AGRS2497097M

IDCC : 7025, 9321

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Gers,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des  
secteurs connexes FO ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) du 12 juin 1954 étendue par arrêté du 29 novembre 1954 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Gers ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités des métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant de révision n° 126 de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), qu'il renomme « Accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

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

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu**

### **Article 1.1 | Champ d'application**

#### **Article 1.1.1 | Professionnel**

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime dont le siège social est visé à l'article 1.1.2 du présent accord.

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les champs professionnels couverts par la convention collective nationale production agricole et CUMA, IDCC 7024 du 15 septembre 2020, et par la convention collective de travail concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées, IDCC 8731, du 1<sup>er</sup> décembre 1982, sont exclus de cet avenant et font l'objet d'accords distincts.



### **Article 1.1.2 | Géographique**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Gers.

### **Article 1.2 | Révision et modalités d'application en entreprise**

#### **Article 1.2.1 | Révision**

Les stipulations du présent avenant de révision annulent et remplacent l'ensemble des stipulations de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), devenue accord collectif territorial et renommée par le présent avenant « accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

#### **Article 1.2.2 | Modalités d'application en entreprise**

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter sur le champ d'application défini à l'article 1.1, les dispositions applicables de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 », dite « ETARF », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicable et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant ou se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

### **Article 1.3 | Durée d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation**

#### **Article 1.4.1 | Commission de négociation**

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

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord en suivant.

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

#### **Article 1.4.2 | Commission d'interprétation**

La commission départementale paritaire ou mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : [ddetspp@gers.gouv.fr](mailto:ddetspp@gers.gouv.fr), ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETS PP 32, Cité administrative, place de l'Ancien-Foirail, 32020 Auch Cedex 9, à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord territorial étendu entreprises de travaux et services agricoles, ruraux du Gers ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETS PP 32 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

#### **Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage**

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, 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 composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

#### **Article 1.5 | Conditions de suivi et de rendez-vous**

La commission de négociation paritaire ou mixte paritaire se réunit au minimum une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire.

## **Article 1.6 | Révision et dénonciation**

### **Article 1.6.1 | Révision**

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives et signataires ou adhérentes.

En vertu de l'article L. 2231-8 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet avenant.

### **Article 1.6.2 | Dénonciation**

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

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

### **Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération est définie par le code du travail et notamment selon les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

## **Article 1.7 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 1.8 | Dépôt et extension**

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposés à la DDETS PP 32.

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

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre IV et V de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

## Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre XIII de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

## Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées aux articles 30, 30.1 et 30.2 du chapitre VIII de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 et à son annexe I.

## Chapitre 5 Rémunération

Les stipulations relatives à ce chapitre sont traitées à l'article 29 et suivants de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 et à son annexe II.

Pour rappel, les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe II de la convention collective nationale qui est applicable.

En lieu et place de l'annexe II de la convention collective nationale, un accord territorial ou sectoriel peut prévoir l'application d'une grille de salaire. Le cas échéant, la grille de salariés de l'accord territorial ou sectoriel ne peut être inférieure à l'annexe de la convention collective nationale.

### Article 5.1 | *Salaire*

#### Article 5.1.1 | *Périodicité des règlements de salaire*

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois ou disposition légale plus favorable le cas échéant.

### Article 5.2 | *Frais professionnels*

#### Article 5.2.1 | *Matériel de travail*

Les équipements de travail et moyens de protection, quel que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions.

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une indemnité spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

## Article 5.2.2 | *Frais d'emménagement*

Les frais professionnels d'emménagement d'un salarié en contrat à durée indéterminée embauché dans le département du Gers ou dans un rayon de 50 km autour du siège de l'entreprise, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et enfants).

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave ou lourde dans les douze mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise.

## Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

### Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans et jusqu'à 4 ans	1 %
Après 4 ans et jusqu'à 6 ans	2 %
Après 6 ans et jusqu'à 8 ans	3 %
Après 8 ans et jusqu'à 10 ans	4 %
Après 10 ans et jusqu'à 12 ans	5 %
Après 12 ans et jusqu'à 15 ans	6 %
Après 15 ans	7 %

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes. Ce congé sera pris selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans et jusqu'à 25 ans	1 jour
Après 25 ans et jusqu'à 30 ans	2 jours
Après 30 ans	3 jours

## Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

### Article 6.1 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adapté*

En application de l'article 68.1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et

les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, le régime de prévoyance complémentaire au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres.

En application de l'article 68.2 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, le régime de frais de santé complémentaire spécifique au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 17 septembre 2009 d'assurance complémentaire au frais de santé des salariés agricoles non-cadre.

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

### **Article 7.1 | *Établissement du contrat de travail par écrit***

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 2019/1152 du 20 juin 2019). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

## **Chapitre 8 Durée du travail**

### **Article 8.1 | *Majoration pour travail exceptionnel du dimanche***

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de onze heures, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. L'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations de même objet déjà prévues par l'entreprise.

### **Article 8.2 | *Congés pour soin des animaux***

Les salariés chargés du soin des animaux travaillant le dimanche bénéficient de deux jours de congés payés annuels supplémentaires. Ces jours de congés doivent être fixés d'un commun accord. Au-delà d'un congé de plus de 24 heures, ils peuvent ne pas être attribuées pendant des périodes de haute activité de l'entreprise.

### **Article 8.3 | Période annuelle de référence du repos compensateur**

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'entend de l'année civile.

### **Article 8.4 | Journée de solidarité**

La journée de solidarité pourra notamment être accomplie un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> Mai selon les modalités à définir par l'employeur ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

En cas de changement d'employeur, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

### **Article 9.1 | Durée de préavis adaptée pour le salarié logé**

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 3 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué selon un bail d'habitation. Le bail d'habitation signé entre un employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail.

### **Article 9.2 | Indemnité de licenciement adaptée**

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 57 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, l'indemnité de licenciement du salarié cadre et technicien agent de maîtrise titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 1/3 de mois de salaire.

### **Article 9.3 | Indemnité de départ à la retraite adaptée**

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 58 la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, l'indemnité de départ à la retraite du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 3 mois de salaire.

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

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.



Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

## **Chapitre 10 Conditions de travail**

### **Article 10.1 | *Congés pour évènement familiaux adaptés***

Dans le respect des modalités d'application de l'article 54.1 de de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, la durée du congé appliquée au mariage d'un enfant est remplacée par la disposition suivante :

■ 1 jour rémunéré auquel s'ajoute une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour à prendre le jour qui suit où qui précède. Cette autorisation d'absence n'est pas rémunérée. Le salarié peut toutefois utiliser ce jour-là un droit à congé acquis ou convenir d'une récupération avec son employeur.

Par ailleurs, le salarié bénéficie de deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un descendant en ligne directe autre que l'enfant.

### **Article 10.2 | *Autres congés familiaux adaptés***

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail qui ne prévoit pas de rémunération pour le congé spécifique qu'elle fixe, il est prévu que ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de :

- 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;
- 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

L'article L. 3142-4 du code du travail prévoit cinq jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

### **Article 10.3 | *Fête votive spécifique***

Il est accordé au salarié un jour annuel chômé et payé à l'occasion de la fête votive organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

*Fait le 12 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **9273 | ENTREPRISES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS  
MARAÎCHÈRES ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP**  
**(Eure)**  
**(30 novembre 1984)**

---

## Avenant n° 27 du 15 novembre 2023

NOR : AGRS2497096M

IDCC : 9273

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de l'Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – fédération de l'agroali-  
mentaire CFE-CGC ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Eure,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective du 30 novembre 1984 du personnel d'encadrement des entreprises de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département de l'Eure, ont jugé nécessaire de faire évoluer les garanties du régime complémentaire de prévoyance applicable au personnel d'encadrement venant en complément des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En outre, la définition de la catégorie des salariés bénéficiaires du régime est modifiée afin d'être en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la

branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, le présent avenant modifie l'article 13 « Régime complémentaire de retraite et de prévoyance » de la convention collective de travail du 30 novembre 1984 du département l'Eure comme suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 13**

L'article 13 « Régime complémentaire de retraite et de prévoyance » est réécrit comme suit :

### **« 13-1. Salariés bénéficiaires**

Les salariés cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective départementale de l'Eure du 30 novembre 1984 bénéficient d'un régime de protection sociale obligatoire institué par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Le régime de protection sociale complémentaire mis en place par la convention collective départementale de l'Eure s'applique aux salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

### **13-2. Garanties décès. Invalidité supplémentaires**

Une garantie décès et invalidité absolue et définitive complète celle prévue par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricole du 2 avril 1952.

#### **■ Capital décès supplémentaire :**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD telle que définie dans la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952), d'un salarié il est versé aux bénéficiaires un capital de 200 % du salaire de référence.

Ce capital vient en complément du capital décès prévu par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Par salaire de référence, il faut entendre :

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est égal à la somme des rémunérations et, le cas échéant, des revenus de remplacement versés par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

À défaut de désignation, le capital décès est attribué par priorité :

- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ;
- à défaut, au conjoint, au cocontractant d'un Pacs ou au concubin ;
- à défaut, aux descendants ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

#### **■ Double effet :**

Lorsque le conjoint, le co-contractant d'un Pacs ou le concubin décède simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du salarié) ou postérieurement au décès du salarié (dans un délai maximum de 12 mois), il est versé aux enfants

encore à charge du dernier décédé, sous réserve qu'ils aient été à la charge du salarié au moment de son décès, un capital correspondant au capital décès supplémentaire, (hors majorations familiales).

Ce capital vient en complément du capital de la garantie double effet prévu par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

■ Décès en cas d'accident :

En cas de décès du salarié suite à un accident toutes causes (hormis les exclusions), le montant du capital supplémentaire est doublé (hors majorations familiales).

### 13-3. Répartition des cotisations

Les salariés visés à l'article 13-1 bénéficient également au titre de la convention collective du 30 novembre 1984 des dispositions ci-dessous :

- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, d'un taux supplémentaire de retraite sur la totalité du salaire qui est réparti à raison de 50 % à la charge du salarié et de 50 % à la charge de l'employeur ;
- d'une garantie décès invalidité supplémentaire dont la cotisation appelée sur la totalité du salaire est répartie à raison de 50 % à la charge du salarié et de 50 % à la charge de l'employeur.

### 13-4. Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au salarié lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations prévoyance pour tout mois complet civil d'absence durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans cette situation, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée.

### 13-5. Suspension du contrat de travail pour une autre cause

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...) peuvent demander le maintien des garanties, moyennant le versement complet des parts patronale et salariale de la cotisation correspondante.

### 13-6. Portabilité des garanties

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

### 13-7. Exclusions

Les garanties prévues par le présent avenant ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel, ou rixe sauf légitime défense ;
- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d'accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

De plus, s'agissant de la garantie "décès en cas d'accident", sont exclus tous les risques de décès résultant :

- du suicide ou d'une tentative de suicide ;
- de l'explosion ou de la fission du noyau d'un atome ou des radiations ionisantes, de la manipulation d'un engin de guerre dont la détention est illégale ;
- de la pratique d'un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, ultra légers motorisés), de la spéléologie, de l'alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l'élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l'utilisation d'un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;
- de l'ivresse du participant (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement ou esthétique, qui ne seraient pas la conséquence d'un accident garanti par le contrat. »

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de la convention collective du personnel d'encadrement des entreprises de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département de l'Eure du 30 novembre 1984.

## Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

*Fait à Évreux, le 15 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON-CADRES**

**(Pays de la Loire et ouest de la France)**

(Étendu par arrêté du 6 avril 2010,

*Journal officiel* du 16 avril 2010)

---

**Avenant n° 7 du 23 novembre 2023**

NOR : AGRS2497095M

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA des Pays de la Loire**, délégataire des prérogatives de la représentativité de la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA pour la production agricole (IDCC 9492 ; 9532 ; 9722 ; 9494 ; 9723 ; 9491 ; 9531 ; 9721 ; 8526) relativement au présent accord dont le champ est régional et en tant que de besoin au-delà de la circonscription régionale pour l'IDCC 8526 ;

**Entrepreneurs des territoires EDT des Pays de la Loire ;**

**Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA des Pays de la Loire (Mayenne, Bretagne Ile Armor, Finistère, Morbihan)**, agissant tant en son nom propre qu'au nom des fédérations desquelles elle a reçu mandat à l'effet de les engager dans les termes du présent accord, à savoir :

- fédération départementale des CUMA de Mayenne ;
- fédération des CUMA Bretagne Ile Armor ;
- fédération départementale des CUMA du Finistère ;
- fédération départementale des CUMA du Morbihan,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFDT Agri agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire USRAF CGT des Pays de la Loire ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les parties ont souhaité améliorer la garantie « Médecine douce » tant dans le régime complémentaire de base que dans les options et extensions.

## Article 1<sup>er</sup>

Modification de l'article 2 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 2 relatif à l'entrée en vigueur de l'accord est modifié ainsi qu'il suit :

Après le paragraphe 5, il est ajouté un paragraphe 6 ainsi rédigé :

**« § 6. Application volontaire au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de l'avenant n° 7 à l'accord**

Dans l'hypothèse où la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 7 du 23 novembre 2023 à l'accord du 15 juillet 2009 ne serait pas intervenue à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application, adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes du présent accord, l'appliqueront à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans la même hypothèse, les exploitations et entreprises relevant du champ d'application qui ne seraient pas adhérentes des organisations professionnelles engagées par les termes dudit avenant et par conséquent pas engagées elles-mêmes, auraient la faculté d'appliquer volontairement les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2024, de telle manière que les salariés bénéficiaires, au sens de l'article 3 ci-dessous, en profitent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, plutôt que de relever successivement des termes de l'accord dans sa version antérieure à cet avenant, puis de ceux de l'accord tel qu'il est modifié par son avenant n° 7. »

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit :

### « Annexe 1

Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)

Régime complémentaire obligatoire :

		Socle conventionnel (incluant les remboursements du régime général MSA)
SOINS COURANTS	<b>SOINS COURANTS</b>	
	<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes de sages-femmes	100% BR
	<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>	
	Analyses et examens de laboratoire	100% BR
	<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100% BR
	<b>MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE</b>	100% BR
	<b>MATERIEL MEDICAL</b>	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR
	Gros appareillage	100% BR
	<b>TRANSPORT</b>	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

<b>AIDES AUDITIVES</b>	<b>AIDES AUDITIVES</b> Prothèse auditive remboursable <sup>(2)(3)</sup> - Equipement 100% santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(2)(3)</sup> - Equipement à tarifs Libres (Classe II) <sup>(2)(3)</sup> Piles	100 % santé 100% BR + 7 % PMSS /Appareil (dans la limite de 1700€) 100% BR
<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>	<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>  Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
<b>HOSPITALISATION</b>	<b>HOSPITALISATION</b> <b>MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE</b> Frais de séjour Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup> - Autres praticiens <sup>(1)</sup> Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait actes lourds / Forfait Patient urgence Chambre particulière <sup>(4)</sup> Chambre particulière en ambulatoire <sup>(5)</sup> Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans <sup>(15)</sup> Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	100% BR  255% BR 200% BR 100% BR Frais réels Frais réels 35 € / jour 35 € / jour 20 € / jour 1/3 PMSS
<b>OPTIQUE</b>	<b>OPTIQUE</b> Equipement 100% santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(6)(7)(8)</sup> Monture + verres Equipement à tarifs libres (Classe B) <sup>(6)(7)(8)(9)</sup> <b>Enfant</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe <b>Adulte</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques) Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base) Opération de chirurgie correctrice de l'œil <sup>(16)</sup>	100 % santé  100 € 60% + 100 € 60% + 175 € 60% + 175 €  30 € 60% + 113 € 60% + 181 € 60% + 181 € 100 % FR 100 % FR 100% BR 100 % BR ou 0 % BR + 3,2 % PMSS / an / bénéficiaire -



<b>DENTAIRE</b>	<b>DENTAIRE</b>	
	<b>SOINS</b>	
	Soins (hors 100 % santé)	100% BR
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé <sup>(10)</sup>	100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre <sup>(10)</sup>	210 % BR + 10,5% PMSS / an / bénéficiaire
	- Prothèses dentaires acceptés	-
	- Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus	125 % BR
	- Prothèses transitoires	125% BR
	- Inlay-Core	125% BR
	- Inlay onlay	160% BR
<b>AUTRES</b>	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	-
	Orthodontie refusée par le régime obligatoire	-
	Implantologie <sup>(11)</sup>	-
	Parodontologie <sup>(11) (13)</sup>	-
	<b>AUTRES</b>	
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée <sup>(11)(14)</sup>	30 € / séance limité à 4 séances par an
	Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale)	100 % BR
	Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)	40 €/An
	Diététicien	50 €/An
	Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	Frais réels
	Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	25 €/An
	Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire <sup>(11)</sup>	-
	Actes de prévention <sup>(12)</sup>	100% BR
	Assistance	Oui

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

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

(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(8) 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).

(9) - 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.*

(10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(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 de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

(13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)

(14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

(15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.

(16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux.

## Article 3 | *Modification de l'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009*

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

### « Annexe 3

Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire  
+ option 1 facultative (art. 10)

		<b>Option 1</b> <i>(incluant les remboursements du socle conventionnel)</i>
<b>SOINS COURANTS</b>	<b>SOINS COURANTS</b>	
	<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	100% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	100% BR
	Actes de sages-femmes	100% BR
	<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>	
	Analyses et examens de laboratoire	100% BR
	<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100% BR
	<b>MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE</b>	100% BR
	<b>MATERIEL MEDICAL</b>	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR
	Gros appareillage	100% BR + 300 €/an
	<b>TRANSPORT</b>	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

<b>AIDES AUDITIVES</b>	<b>AIDES AUDITIVES</b> Prothèse auditive remboursable <sup>(2)(3)</sup> - Equipement 100% santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(2)(3)</sup> - Equipement à tarifs Libres (Classe II) <sup>(2)(3)</sup> Piles	100 % santé 100% BR + 12 % PMSS /Appareil (dans la limite de 1700€) 100% BR
<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>	<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>  Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
<b>HOSPITALISATION</b>	<b>HOSPITALISATION</b> <b>MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE</b> Frais de séjour Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup> - Autres praticiens <sup>(1)</sup> Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait actes lourds / Forfait Patient urgence Chambre particulière <sup>(4)</sup> Chambre particulière en ambulatoire <sup>(5)</sup> Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans <sup>(15)</sup> Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	100% BR  255% BR 200% BR 100% BR Frais réels Frais réels 40 € / jour 40 € / jour 35 € / jour 1/3 PMSS
<b>OPTIQUE</b>	<b>OPTIQUE</b> Equipement 100% santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(6)(7)(8)</sup> Monture + verres Equipement à tarifs libres (Classe B) <sup>(6)(7)(8)(9)</sup> <b>Enfant</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe <b>Adulte</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques) Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base) Opération de chirurgie correctrice de l'œil <sup>(16)</sup>	100 % santé  100 € 60% + 131 € 60% + 191 € 60% + 191 €  100 € 60% + 131 € 60% + 191 € 60% + 191 € 100 % FR 100 % FR 100% BR 100 % BR ou 0 % BR + 5% PMSS / an / bénéficiaire 200€ /Oeil

<b>DENTAIRE</b>	<b>DENTAIRE</b>	
	<b>SOINS</b>	
	Soins (hors 100 % santé)	100% BR
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé <sup>(10)</sup>	100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre <sup>(10)</sup>	
	- Prothèses dentaires acceptés	230 % BR + 14% PMSS / an / bénéficiaire
	- Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus	-
	- Prothèses transitoires	125 % BR
	- Inlay-Core	125% BR
	- Inlay onlay	125% BR
<b>AUTRES</b>	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	200%
	Orthodontie refusée par le régime obligatoire	100€ /An
	Implantologie <sup>(11)</sup>	300€ / implant (maximum 1 implant / an)
	Parodontologie <sup>(11) (13)</sup>	100€ /An
	<b>AUTRES</b>	
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée <sup>(11)(14)</sup>	35 € / séance limité à 4 séances par an
	Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale)	100 % BR
	Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose)	40 €/An
	Diététicien	50 €/An
	Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture)	Frais réels
	Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	25 €/An
	Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire <sup>(11)</sup>	50 €/An
	Actes de prévention <sup>(12)</sup>	100% BR
	Assistance	Oui

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

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

(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(8) 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).

(9) - 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.*

(10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(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 de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

(13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)

(14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

(15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.

(16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux. »

## Article 4 | *Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009*

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée :

### « Annexe 4

Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire  
+ option 2 facultative (art. 10)

		<b>Option 2</b> <i>(incluant les remboursements du socle conventionnel)</i>
<b>SOINS COURANTS</b>	<b>SOINS COURANTS</b>	
	<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	150% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	130% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	150% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	130% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	150% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	130% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup>	150% BR
	- Autres praticiens <sup>(1)</sup>	130% BR
	Actes de sages-femmes	150% BR
	<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>	
	Analyses et examens de laboratoire	150% BR
	<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	150% BR
	<b>MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE</b>	100% BR
	<b>MATERIEL MEDICAL</b>	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR
	Gros appareillage	100% BR + 400 €/an
	<b>TRANSPORT</b>	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

<b>AIDES AUDITIVES</b>	<b>AIDES AUDITIVES</b> Prothèse auditive remboursable <sup>(2)(3)</sup> - Equipement 100% santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(2)(3)</sup> - Equipement à tarifs Libres (Classe II) <sup>(2)(3)</sup> Piles	100 % santé 100% BR + 15 % PMSS /Appareil (dans la limite de 1700€) 100% BR
<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>	<b>CURE THERMALE ACCEPTÉE PAR L'AMO</b>  Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
<b>HOSPITALISATION</b>	<b>HOSPITALISATION</b> <b>MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE</b> Frais de séjour Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée <sup>(1)</sup> - Autres praticiens <sup>(1)</sup> Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait actes lourds / Forfait Patient urgence Chambre particulière <sup>(4)</sup> Chambre particulière en ambulatoire <sup>(5)</sup> Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans <sup>(15)</sup> Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	100% BR  350% BR 200% BR 100% BR Frais réels Frais réels 60 € / jour 60 € / jour 50 € / jour 1/3 PMSS
<b>OPTIQUE</b>	<b>OPTIQUE</b> Equipement 100% santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i> ) <sup>(6)(7)(8)</sup> Monture + verres Equipement à tarifs libres (Classe B) <sup>(6)(7)(8)(9)</sup> <b>Enfant</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe <b>Adulte</b> Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques) Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base) Opération de chirurgie correctrice de l'œil <sup>(16)</sup>	100 % santé  100 € 60% + 140 € 60% + 226 € 60% + 226 €  100 € 60% + 140 € 60% + 226 € 60% + 226 € 100 % FR 100 % FR 100% BR 100 % BR ou 0 % BR + 7,5% PMSS / an / bénéficiaire 400€ /Oeil



<b>DENTAIRE</b>	<b>DENTAIRE</b> <b>SOINS</b> Soins (hors 100 % santé) Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé <sup>(10)</sup> Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre <sup>(10)</sup> - Prothèses dentaires acceptés - Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus - Prothèses transitoires - Inlay-Core - Inlay onlay Orthodontie acceptée par le régime obligatoire Orthodontie refusée par le régime obligatoire Implantologie <sup>(11)</sup> Parodontologie <sup>(11) (13)</sup>	100% BR 100 % santé  250 % BR + 14% PMSS / an / bénéficiaire 5,5 % du PMSS/An/Bénéficiaire  125 % BR 125% BR 225% BR 300% BR 200€ /An 400€ / implant (maximum 1 implant / an) 200€ /An
	<b>AUTRES</b> Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée <sup>(11)(14)</sup> Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale) Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) Diététicien Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture) Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire <sup>(11)</sup> Actes de prévention <sup>(12)</sup> Assistance	40 € / séance limité à 4 séances par an  100 % BR 40 €/An 50 €/An Frais réels 25 €/An 50 €/An 100% BR inclus

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

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

(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(8) 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).

(9) - 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.

(10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(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 de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.

(13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)

(14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

(15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.

(16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux. »

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Angers, le 23 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240420-001024

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---