



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2025-26**  
28 juin 2025



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-26 du 28 juin 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	92

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-26 du 28 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 454   Remontées mécaniques</b> : avenant n° 83 du 17 mars 2025 relatif à la prévoyance (modification du chapitre 7 « Protection sociale » de la convention) .....	4
<b>IDCC 489-3238   Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons</b> : accord de méthode du 29 avril 2025 relatif à la santé et la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle et au handicap.....	17
<b>IDCC 1285   Artistiques-culturelles-entreprises</b> : accord du 17 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire.....	21
<b>IDCC 1486   Bureaux-études-techniques</b> : accord du 30 avril 2025 relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun.....	23
<b>IDCC 1539   Entreprises-bureau-numérique</b> : accord du 2 avril 2025 relatif au barème des salaires minima .....	43
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Drôme-Ardèche)</b> : accord du 18 décembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2025.....	45
<b>IDCC 1821   Verre-cristal-professions</b> : accord du 14 janvier 2025 relatif aux salaires minima pour l'année 2025 .....	49
<b>IDCC 1821   Verre-cristal-professions</b> : accord du 31 janvier 2025 relatif au régime de prévoyance .....	53
<b>IDCC 1996   Pharmacie-officine</b> : avenant du 28 avril 2025 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	64
<b>IDCC 2148   Télécommunications</b> : accord du 16 mai 2025 relatif au financement du paritarisme.....	84
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Manche)</b> : accord du 6 mai 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2025 .....	90

**Avenant n° 83 du 17 mars 2025**  
relatif au régime de prévoyance  
(modification du chapitre 7 « Protection sociale » de la convention)

NOR : ASET2550612M

IDCC : 454

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

**Domaines skiables,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNST CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le chapitre « 7.1 Prévoyance » de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables impose un niveau minimal de garanties de prévoyance lourde au bénéfice des salariés cadres et non-cadres dans la branche.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la protection des salariés de la branche.

Ils ont ainsi décidé de définir un socle de garanties minimales plus protectrices, en particulier lorsque la prise en charge du risque prévoyance d'un salarié résulterait d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, et adaptées à la situation familiale des salariés.

Ce nouveau régime de prévoyance répond aux enjeux d'attractivité de la branche et de conformité des entreprises quant à leurs obligations en matière de protection sociale complémentaire des salariés.

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux, attachés à une gestion partiaria et responsable des régimes de protection sociale complémentaire, ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la recommandation d'organismes assureurs.

Réunis en CPPNI le 17 mars 2025, les partenaires sociaux ont retenu à l'unanimité le groupe APICIL associé à l'OCIRP.

Afin de tenir compte de ces évolutions, le présent avenant modifie le chapitre 7 « Protection sociale » de la convention collective nationale.

## **Article 1<sup>er</sup> | Réécriture du chapitre 7 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables**

Le chapitre 7 est réécrit en totalité afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les entreprises de la branche.

### **« Article 7.1 | Prévoyance**

Attachés à la protection sociale et en particulier à la couverture des risques dits "lourds", liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travail, les partenaires sociaux ont mis en place par avenant modifié du 18 février 2005 des garanties obligatoires pour les entreprises et financées conjointement par celles-ci et les salariés. Le régime de prévoyance a été mutualisé successivement auprès de Prémalliance, du groupement national de prévoyance (GNP), de l'APICIL puis d'Humanis prévoyance venant aux droits et obligations du GNP à la suite d'une fusion par voie d'absorption. Les partenaires sociaux ont ensuite pris acte de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

Dans le cadre des évolutions et des améliorations de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la protection des salariés de la branche en instituant de meilleures garanties et une recommandation d'organismes d'assurance au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans cette fin, un appel d'offres a été organisé fin 2024 pour permettre aux entreprises de la branche de disposer d'un régime de qualité doté d'un dispositif de solidarité.

Le régime minimum obligatoire de prévoyance tel que négocié par les partenaires sociaux de la branche s'impose à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables pour leur personnel exerçant une activité salariée inscrit à l'effectif. En outre, un régime plus couvrant a été négocié avec les assureurs recommandés qui n'est pas décrit dans la convention collective mais qu'il est possible à l'entreprise de retenir en rejoignant la recommandation.

Les partenaires sociaux ont choisi en CPPNI le 17 mars 2025 de retenir les organismes assureurs recommandés suivants : Apicil pour les capitaux décès et l'arrêt de travail et l'OCIRP pour les rentes de décès.

#### **Article 7.1.1 | Bénéficiaires. Définition**

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée inscrits à l'effectif.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, et quelle que soit leur ancienneté.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, accident ou congés parentaux ainsi que tout salarié dont la suspension de son contrat de travail prévu par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire total ou partiel ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Le régime prévoit des garanties différenciées selon les catégories socio-professionnelles des salariés. Par la suite sont dénommés :

- “Cadre” : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- “Non cadre” : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les garanties bénéficient également aux salariés dont le contrat de travail est rompu, tel que défini à l’article 7.1.9 dans les conditions exposées ci-après.

### **Définition du conjoint**

Il est entendu par conjoint : le conjoint à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin, à la date de l’évènement ouvrant droit à prestations :

- l’époux ou l’épouse de l’assuré non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu’elle est transcrite à l’état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un Pacs en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;
- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l’assuré au sens de l’article 515-8 du code civil depuis au moins deux ans, sous réserve que l’assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou pacs). Aucune durée n’est exigée si un enfant est né de cette union.

## **Article 7.1.2 | Garanties décès et invalidité absolue définitive**

### **7.1.2-1. Définition de la garantie**

En cas de décès du salarié, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un capital.

### **7.1.2-2. Bénéficiaires du capital décès**

Les bénéficiaires du capital décès sont :

- en premier lieu, le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- en l’absence de bénéficiaire(s) désigné(s), dans l’ordre suivant :
  - le conjoint non séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu’elle est transcrite à l’état civil) et non divorcé ;
  - le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
  - les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
  - le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu’elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu’un enfant reconnu des deux parents est né de l’union, à défaut qu’il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune ;
- à défaut aux ascendants par part égales entre eux ;
- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

### **7.1.2-3. Montant du capital**

Salarié cadre, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 200 % du salaire de référence, tel qu’il est défini à l’article 7.1.6.

Salarié non-cadre, célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 100 % du salaire de référence, tel qu’il est défini à l’article 7.1.6.

Salarié cadre avec enfant à charge ou salarié cadre marié, pacsé ou en concubinage avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 250 % du salaire de référence, tel qu’il est défini à l’article 7.1.6.

Salarié non-cadre avec enfant à charge ou salarié non-cadre marié, pacsé ou en concubinage avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 125 % du salaire de référence, tel qu'il est défini à l'article 7.1.6.

En cas de décès suite à un accident du travail : montant minimum égal à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint tel que défini à l'article 7.1.1 : capital supplémentaire d'un montant égal à 100 % du capital de base.

Est considéré comme :

- simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
- postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

#### **7.1.2-4. Invalidité absolue et définitive**

En cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale et telle que définie par l'article L. 341-4, 3<sup>e</sup> du code de la sécurité sociale, le capital prévu en cas de décès peut lui être versé à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### **7.1.2-5. Frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge âgé de 12 ans minimum (tels que définis à l'article 7.1.3-2), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, pour chaque décès, une somme égale à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

### **Article 7.1.3 | Garantie rente éducation**

#### **7.1.3-1. Définition de la garantie**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente d'éducation est versée au profit de chaque enfant à charge.

#### **7.1.3-2. Définition des enfants à charge**

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du participant, sont considérés comme tels :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils soient en situation de :
  - poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED ;

- apprentissage ;
- poursuite d’une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d’un contrat d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes associant d’une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d’autre part l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- recherche active d’emploi, c’est-à-dire :
  - être préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d’assurance chômage comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d’être employés dans un ESAT ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - sans limitation de durée en cas d’invalidité équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé ou qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidité civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention “invalidité” ; l’état d’invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

### 7.1.3-3. Montant de la prestation

Le montant de cette rente éducation est de :

- 5 % du salaire de référence de 0 à moins de 12 ans ;
- 10 % du salaire de référence de 12 à moins de 18 ans ;
- 15 % du salaire de référence de 18 à 26 ans en cas de poursuites d’études ou d’événements assimilés (se reporter à la définition ci-dessus).

En tout état de cause, pour le personnel cadre, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation rente éducation est fixé à un seuil minimal égal au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

### 7.1.3-4. Rente substitutive de conjoint

En cas de décès ou d’invalidité absolue et définitive du salarié et en l’absence d’enfant à charge, une rente temporaire est versée au profit du conjoint.

Le montant de la rente est fixé à 3 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu’au 55<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire, avec une durée maximale de 10 ans.

## Article 7.1.4 | Garantie rente de conjoint

### 7.1.4-1. Définition de la garantie

En cas de décès ou d’invalidité absolue et définitive du salarié cadre, une rente temporaire est versée au profit du conjoint. Cette rente se cumule le cas échéant avec la rente substitutive de conjoint défini au 7.1.3-4.

### 7.1.4-2. Montant de la garantie

Le montant de la rente de conjoint est fixé à 5 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu’à l’âge légal d’ouverture du droit à la pension de retraite du bénéficiaire pendant une période maximale de 5 ans.

### 7.1.5-1. Incapacité temporaire

#### 7.1.5-1-1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

#### 7.1.5-1-2. Point de départ de la prestation

Pour les salariés non-cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

Pour les salariés cadres, la garantie incapacité temporaire de travail intervient en relais et complément des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie et accident.

Pour les salariés cadres, ne pouvant prétendre à l'indemnisation conventionnelle par son employeur des absences pour maladie et accident du fait de son ancienneté, la garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe de 90 jours continus pour chaque arrêt de travail hors cas de rechute définie ci-après.

Est considérée comme rechute, tout nouvel arrêt de travail survenant dans un délai maximum de 2 mois suivant la reprise du travail pour un arrêt ayant déjà donné lieu à paiement des indemnités journalières complémentaires de même nature.

Aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est alors appliquée et le versement des prestations reprend sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise de travail.

#### 7.1.5-1-3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à 80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, et pour les salariés cadres, du salaire maintenu par l'employeur en application des obligations de maintien de salaire en vigueur dans la convention collective.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale pour leur montant net et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

#### 7.1.5-1-4. Cessation du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

## **7.1.5-2. Invalidité**

### **7.1.5-2-1. Définition de la garantie**

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4<sup>[1]</sup> du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP taux compris supérieur ou égal à 33 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

### **7.1.5-2-2. Point de départ de la prestation**

La prestation est versée dès la notification au salarié par la sécurité sociale soit de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit d'un taux d'incapacité permanente partielle. Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits et/ou de la cessation de leurs droits au maintien des garanties dans les cas prévus à l'article 7.1.9.

### **7.1.5-2-3. Montant de la prestation**

■ Invalidité de 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

■ Invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et inférieure à 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale. Le montant de cette rente correspond à la différence entre 45 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

### **7.1.5-2-4. Cessation du versement de la prestation**

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps

partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

[1] En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

#### **Article 7.1.6 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranches 1 et 2, limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié non-cadre et 8 plafonds annuels de la sécurité sociale pour un salarié cadre, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

Dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas été présent en continu à l'effectif au cours de ces douze derniers mois, le traitement de base est reconstitué sur 12 mois à partir de la moyenne mensuelle des salaires des mois entiers de présence précédant le mois du décès ou de l'interruption de travail. Cette méthode sera donc employée pour les salariés saisonniers notamment.

Il est précisé que la base de calcul des prestations intègre, le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail visée à l'article 7.1.10 (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire brut servant de base au calcul des prestations est celui du mois entier précédant la rupture du contrat de travail, à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

#### **Article 7.1.7 | Revalorisation des prestations**

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année selon un indice décidé par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

Les prestations du régime, rente de conjoint et rente éducation, sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

#### **Article 7.1.8 | Cotisations**

Ensemble des salariés cadres définis comme les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit respecter les termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

À ce titre, l'employeur doit verser *a minima*, une cotisation à sa charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (tranche 1). Au-delà de cette cotisation, les taux de cotisation sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation cadres			
Garanties	T1 <sup>[1]</sup>		T2 <sup>[2]</sup>	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,510 %	0,000 %	0,510 %	0,000 %
Frais d'obsèques	0,020 %	0,000 %	0,020 %	0,000 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,290 %	0,000 %	0,290 %	0,000 %
Incapacité temporaire de travail	0,535 %	0,015 %	0,045 %	1,275 %
Invalidité	0,160 %	0,000 %	0,410 %	0,000 %
Cotisation totale	1,515 %	0,015 %	1,275 %	1,275 %
	1,53 %		2,55 %	

[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.  
[2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

Ensemble des salariés non-cadres définis comme les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

Les taux de cotisation totaux sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la répartition ci-dessous est adoptée risque par risque :

En pourcentage du salaire de référence	Taux de cotisation non-cadres			
Garanties	T1 <sup>[1]</sup>		T2 <sup>[2]</sup>	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Capital décès	0,13 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %
Frais d'obsèques	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
Rentes éducation-rente conjoint	0,15 %	0,00 %	0,15 %	0,00 %
Incapacité temporaire de travail	0,00 %	0,26 %	0,00 %	0,26 %
Invalidité	0,18 %	0,21 %	0,18 %	0,21 %
Cotisation totale	0,47 %	0,47 %	0,47 %	0,47 %
	0,94 %		0,94 %	

[1] T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.  
[2] T2 : tranche comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette répartition peut être modifiée en faveur du salarié, par des dispositions particulières adoptées en entreprise.

### **Article 7.1.9 | Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail. Portabilité des garanties**

Les garanties sont maintenues au bénéfice des salariés dont la rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par l'assurance chômage. Ce maintien est appliqué dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Les conditions du maintien suivront les évolutions qui pourraient être apportées par une nouvelle réglementation en la matière.

Par dérogation à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les garanties décès – invalidité absolue définitive sont maintenues pour une durée de 12 mois, sans considération de l'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit de la durée du contrat de travail.

Une notice d'information sera fournie par l'organisme assureur et remise aux salariés par l'employeur expliquant les conditions d'application de la portabilité.

Lorsque son contrat de travail est rompu dans les conditions définies dans l'article L. 911-8 précité, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la couverture dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié licencié de la portabilité des garanties de prévoyance dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les garanties prennent effet au lendemain de la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré à l'organisme assureur par l'employeur.

Toute suspension des allocations chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de droit à maintien.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

### **Article 7.1.10 | Maintien des garanties dans certains cas de suspension du contrat de travail**

Le bénéfice des garanties du présent régime est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

### **Article 7.1.11 | Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel accord organise la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service. Lorsque le décès est couvert par ces mêmes accords, ceux-ci organisent le maintien de cette garantie pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité en cas de changement d'organisme assureur.

Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

### **Article 7.1.12 | Information des salariés**

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

### **Article 7.1.13 | Degré élevé de solidarité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, ou d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les entreprises visées à l'article 7.1 sont tenues d'affecter, au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES), 2 % de la cotisation au régime de prévoyance inclus dans les taux de cotisation indiqués au paragraphe 7.1.8.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) définit les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 7.1

### **Article 7.1.14 | Organismes assureurs recommandés**

Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture de prévoyance pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs suivants :

■ Pour les garanties décès, incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente : APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 321 862 500. Siège social : 51, boulevard Vivier-Merle, 69003 Lyon.

■ Pour les garanties rente éducation et rentes de conjoint :

L'Union-OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En tout état de cause, la présente recommandation pourra être modifiée par dénonciation ou révision du présent avenant.

#### **Article 7.1.15 | Commission paritaire nationale de prévoyance**

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires instaurant les présentes dispositions et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs recommandés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

#### **Article 7.1.16 | Application**

Les dispositions de l'article 7.1 prennent effet au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de l'article 7.1 relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent avenant en souscrivant un contrat auprès de l'organisme assureur recommandé ou de l'organisme assureur de leur choix à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent avenant.

#### **Article 7.2 | *Frais de santé***

Chaque entreprise est tenue de mettre en place une couverture frais de santé dont les prestations sont au moins égales à la couverture minimale conformément aux dispositions légales.

#### **Article 7.3 | *Retraites complémentaires***

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leurs personnels (permanents ou non) à un régime de retraite complémentaire.

#### **Article 7.4 | *Prévention des risques professionnels***

Article réservé. »

### **Article 2 | *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 remontées mécaniques et domaines skiables, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de 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 3 | *Date d'effet, dépôt et extension***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

#### **Article 4 | Diffusion de l'avenant**

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature. Il sera également diffusé à l'ensemble des adhérents de Domaines skiabiles de France.

*Fait à Porte-de-Savoie, le 17 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS  
ET CARTONS**  
(29 janvier 2021)

## **Accord de méthode du 29 avril 2025**

relatif à la santé et la sécurité au travail, à l'égalité professionnelle  
et au handicap

NOR : ASET2550617M

IDCC : 489, 3238

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

**CAP ;**

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries de la branche du cartonnage et de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons s'accordent sur l'intérêt d'une négociation commune sur les trois thèmes suivants : la santé et la sécurité au travail, l'égalité professionnelle et le handicap au regard de l'importance majeure de ces sujets pour les branches et de la connexité de certaines situations, emplois, démographie et activités des entreprises.

Le présent accord dit « de méthode » a pour but de définir les règles de négociation de ces futurs accords interbranches.

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

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application suivants :

- convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) ;
- convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

## **Article 2 | Calendrier prévisionnel**

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux devront être menés en plusieurs étapes, notamment afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Pour l'accord « Santé et sécurité au travail », le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 3 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Pour l'accord « Égalité professionnelle », le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 2 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 2 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Pour l'accord « Handicap », le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 2 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 2 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Il est convenu que d'autres réunions de commissions paritaires plénières, de commissions techniques paritaires de travail ou préparatoires puissent être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2026. De même, si les négociations aboutissent avant cette date, le nombre de réunions sera réduit d'autant.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de dix jours calendaires avant chaque réunion, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement (exemples : en cas d'urgence, de modifications de pure forme, etc.).

L'Unidis assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

### Article 3 | Organisation des réunions

Les commissions paritaires plénières sont composées d'un nombre maximum de 7 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 28 représentants pour la partie salariés et 28 représentants pour la partie patronale.

Les commissions techniques paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de 3 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 12 représentants pour la partie salariés et 12 représentants pour la partie patronale.

#### ■ Garantie d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

#### ■ Remboursement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

#### ■ Autorisation d'absence et temps de repos :

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire doivent être adressées à l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions. Ce délai, de 15 jours calendaires, sera réduit en cas d'envoi tardif des convocations.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires plénières et commissions techniques paritaires de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

### Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord 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 accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5 | Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2026.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 29 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 17 décembre 2024**  
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550618M

IDCC : 1285

---

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

**SYNDEAC ;**  
**SNSP ;**  
**SMA ;**  
**PROFEDIM ;**  
**Forces musicales ;**  
**FSICPA ;**  
**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFDT ;**  
**SUD culture ;**  
**SNAM CGT ;**  
**SYNPTAC CGT ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'applique au personnel salarié des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1<sup>er</sup> janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*Journal officiel* de la République française du 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles comprend un titre XII « Retraite et prévoyance » relatif à la protection sociale complémentaire des salariés, cadres et non cadres.

Afin, d'une part, de permettre l'extension des garanties réservées aux cadres à certains salariés non cadres, en application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et des anciennes dispositions prévues par l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, devenu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 « catégorie agréée par l'association pour l'emploi des cadres », et, d'autre part, de maintenir le régime social de ces contributions, prévu par l'article L. 242-1 II 4° du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires souhaitent, par le présent accord, compléter, à compter de sa date d'effet, les dispositions du titre XII de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, par l'introduction d'un nouvel article.

Le présent accord vise principalement à sécuriser la pratique, par certaines entreprises de spectacles, d'extensions des garanties de protection sociales des cadres, mises en place et validées par l'association de gestion des institutions de retraites des cadres avant l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1<sup>er</sup> janvier 1984.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du régime de protection sociale complémentaire (titre XII)**

Il est créé un article XII.3 intitulé « Cas particulier ».

« Les entreprises artistiques et culturelles relevant du champ d'application de la présente convention ont la faculté de faire bénéficier aux salariés relevant de la catégorie des agents de maîtrise d'un régime de protection sociale complémentaire à destination des salariés cadres.

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au régime de protection sociale complémentaire destiné aux salariés non cadres, prévu par le présent titre.

En outre, l'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix. »

### **Article 2 | Date d'effet**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 3 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à modifier le régime collectif obligatoire de protection sociale complémentaire dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

### **Article 4 | Dépôt et extension**

Les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 avril 2025**

relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation  
au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun

NOR : ASET2550616M

IDCC : 1486

---

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIECI CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui fait suite aux orientations définies par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023, impose une obligation expérimentale de « partage de la valeur » aux entreprises d'au moins onze (11) salariés qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation et dont le bénéfice net fiscal est, *a minima*, égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins trois (3) exercices consécutifs.

Conformément à ces dispositions, ces dernières peuvent satisfaire à cette obligation en mettant en place :

- un abondement employeur dans le cadre d'un plan d'épargne ;
- une prime de partage de la valeur ;
- un dispositif d'intéressement ;
- un dispositif de participation.

Cette expérimentation quinquennale comporte, en outre, un volet portant un assouplissement des conditions de mise en œuvre des dispositifs de participation dans les entreprises qui ne sont pas tenues d'en mettre en place.

Conformément à l'article 4 de la loi susmentionnée, ces entreprises peuvent ainsi négocier un accord d'entreprise ou, en fonction de leur situation, adhérer à un accord de branche qui prévoit une formule de calcul de la réserve spéciale de participation moins favorable que la formule légale.

Conscients des enjeux d'attractivité afférents au partage de la valeur et soucieux de prendre en compte la situation des plus petites entreprises, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils entendent négocier un accord portant une formule de participation dérogatoire.

Ces stipulations conventionnelles visent ainsi à offrir de nouveaux outils aux entreprises suscitées, qui pourront désormais se saisir d'une formule de calcul de la réserve spéciale de participation innovante, et adaptée à leurs particularités.

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

Conformément aux termes de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont celles qui relèvent de la branche des bureaux d'études, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), lorsqu'elles ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.

Ces entreprises sont, en substance, celles :

- dont l'effectif est inférieur à cinquante (50) salariés ;
- ou dont l'effectif est au moins égal à cinquante (50) salariés, lorsqu'elles bénéficient du moratoire de cinq (5) ans applicable aux situations de « franchissement de seuil » ;
- ou dont le bénéfice net fiscal est inexistant ou insuffisant pour générer une réserve spéciale de participation selon la formule légale ;
- ou qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi, du report de trois (3) ans de la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement ;
- ou qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi, du report de deux (2) ans à leur création, si cette dernière ne résulte pas d'une fusion, totale ou partielle, d'entreprises pré-existantes.

## **Article 2 | Formule de calcul dérogatoire de la réserve spéciale de participation**

En application de l'article 4, I de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, les partenaires sociaux conviennent de proposer une formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) dérogeant à la règle de l'équivalence des avantages consentis aux bénéficiaires portée par l'article L. 3324-2 du code du travail.

Ladite formule est ainsi définie :

Réserve spéciale de participation = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Il convient de rappeler que la possibilité de déroger à la règle d'équivalence des avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des

quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales ou la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Conformément aux dispositions de cet article, les quatre (4) plafonds alternatifs sont

- la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;
- ledit bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres ;
- la moitié dudit bénéfice net fiscal.

### **Article 3 | Mise en œuvre de l'accord**

En vertu de l'article 4, I, 1° de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, l'employeur qui souhaite mettre en œuvre un accord de branche agréé portant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire respecte les modalités prévues par l'article L. 3322-9 du code du travail.

Les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés doivent, à cette fin, conclure un accord dans les conditions définies à l'article L. 3322-6 du code du travail. Conformément au texte, les accords de participation peuvent ainsi être conclus :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Ces entreprises peuvent s'appuyer sur le modèle d'accord-type figurant en annexe 1 du présent texte.

Les entreprises de moins de cinquante (50) salariés peuvent, quant à elles, passer par le biais d'un document unilatéral d'adhésion à un accord de branche, après information du comité social et économique ainsi que des salariés. Elles s'appuient pour cela sur le modèle figurant en annexe 2 du présent texte, au sein duquel elles doivent choisir, parmi les options proposées, celles qui leur semblent les plus adaptées. La décision unilatérale adoptée doit, en tout état de cause, être conforme à ce modèle.

### **Article 4 | Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi régulier par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ce suivi se basera sur les informations communiquées à ladite commission, qui sera informée de :

- la conclusion ou l'édiction de chaque acte fondé sur les dispositions du présent accord ;
- la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.

Il sera réalisé à l'aide du QR code figurant ci-après :



Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent par ailleurs à réaliser une évaluation détaillée du dispositif dérogatoire de participation à l'issue de l'expérimentation. À cet effet, ils procèderont à une étude qui aura notamment vocation à identifier les choix opérés par les entreprises.

Ces éléments seront transmis aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

## **Article 5 | Stipulations juridiques et administratives**

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

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

### **Date d'effet, durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028, en application de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conformément aux dispositions de la loi susmentionnée, le dernier exercice d'application de l'expérimentation doit se clôturer au plus tard le 29 novembre 2028.

### **Conditions de révision de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

### **Dépôt, extension et agrément de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Une demande d'agrément sera, par ailleurs, sollicitée à la même occasion, en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

L'absence de décision dans un délai de quatre (4) mois vaut décision d'agrément. Dès lors que le présent accord aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui y auront adhéré.

### **Conditions d'adhésion à l'accord**

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndi-

cale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

### **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

Conformément aux alinéas 3 et 4 de l'article 3 du présent texte, l'annexe 2 au présent accord est destinée aux seules entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

*Fait à Paris, le 30 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier sur la participation expérimentale

Le présent accord est conclu entre, d'une part, *(insérer le nom de la société ainsi que celui de son représentant)*.

Et, d'autre part, *(en fonction des modalités de conclusion de l'accord<sup>[1]</sup>)*.

### **Préambule**

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 permet aux entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation de développer le partage de leur valeur, en leur permettant d'opter pour une formule de calcul de leur réserve spéciale adaptée à leurs spécificités.

Soucieux de développer l'épargne salariale, les partenaires sociaux entendent se saisir des stipulations de l'accord de branche du 30 avril 2025, et déterminent les règles ci-après énoncées.

À toutes fins utiles, il est rappelé qu'un acte juridique distinct sera dédié à la mise en place d'un plan d'épargne salariale, en vue de réceptionner les sommes résultant du partage de la réserve visée au présent accord.

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont l'ancienneté est au moins égale à trois (3) mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de rupture de contrat en cours d'exercice, à la date de départ effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3323-6 du code du travail, le champ d'application est étendu aux mandataires sociaux non-salariés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs, dans les conditions définies par la réglementation.

### **Article 2 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée sur la durée de l'exercice comptable en vigueur au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de branche du 30 avril 2025, ladite réserve est constituée de la manière suivante :

Réserve spéciale de participation = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

[1] Conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail, les accords de participation peuvent être conclus :  
– par convention ou accord collectif de travail ;  
– par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;  
– par accord conclu au sein du comité social et économique ;  
– à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dispositions légales ainsi qu'aux stipulations de l'accord de branche, cette formule est susceptible de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il convient de rappeler qu'en tout état de cause, la possibilité de déroger aux avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales pour la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Le plafond retenu est : (*choix de l'entreprise*).

- ☐ Option 1 : la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise.
- ☐ Option 2 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 3 : le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

### **Article 3 | Répartition de la réserve spéciale de participation (choix de l'entreprise)**

En application de l'article L. 3324-5 du code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est :

- ☐ Option 1 : proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder trois (3) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, les plafonds mentionnés aux deux alinéas précédents sont proratisés en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison

du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 2 : proportionnelle au temps de présence.

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent accord les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 3 :

■ Pour 50 %, proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder trois (3) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

■ Pour 50 %, proportionnelle au temps de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent accord les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;

- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent accord.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

#### **Article 4 | Affectation et versement de la réserve spéciale de participation**

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont versées au plus tard le dernier jour du cinquième (5<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, les sommes génèrent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires sont informés de leurs droits par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen conférant date certaine au plus tard quinze (15) jours avant le versement prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils disposent d'un délai de quinze (15) jours à l'issue de la réception de cette information afin de faire connaître leur volonté de percevoir la quote-part de la réserve qui leur revient dans le cadre d'un versement immédiat, ou d'effectuer un éventuel panachage entre un versement immédiat et les supports d'épargne dont ils sont susceptible de bénéficier.

À défaut de réponse dans le délai imparti, les sommes sont affectées : *(choix en fonction de la situation de l'entreprise)*.

☐ Option 1 *(en présence d'un PERCO/PERECO) :*

Sur les plans d'épargne avec la clef de répartition suivante :

- pour moitié sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- pour moitié sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de cinq (5) ans à la suite du premier jour du sixième (6<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, et celles qui sont affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ne le sont qu'à l'échéance du dispositif, le tout sous réserve des cas de déblocage anticipé.

☐ Option 2 *(en l'absence de PERCO/PERECO).*

Sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de cinq (5) ans à la suite du premier jour du sixième (6<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sous réserve des cas de déblocage anticipé.

## Article 5 | *Rappel des cas de déblocage anticipé*

Les droits affectés au plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un (1) enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux (2) enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un (1) enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

– achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (quatre-vingts euros [80 €] à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, d'activité de proche aidant et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de six (6) mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Le cas échéant, les droits affectés sur le plan d'épargne retraite peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé lors de la survenance de l'un des cas prévus par les dispositions en vigueur.

## **Article 6 | Information des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)**

Conformément à l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rapport au comité social et économique.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

## **Article 7 | Information des salariés**

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale, qui présente notamment les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Le contenu du présent accord est également porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La somme attribuée à un salarié en application du présent accord fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

- les modalités d’affectation par défaut au plan d’épargne pour la retraite collectif ou au plan d’épargne retraite d’entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l’article 4 du présent accord et de l’article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données.

Conformément à l’article D. 3323-17 du code du travail, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu’il détient au titre de la participation dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En application de l’article D. 3323-15 du même code, en l’absence de CSE, le rapport mentionné à l’article D. 3323-13 est adressé à chaque salarié dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

## **Article 8 | Durée de l’accord (choix de l’entreprise)**

- ☐ Option 1 : application annuelle.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il produira ses effets pour les droits nés au cours du seul exercice au titre duquel il aura été conclu, et devra ainsi être modifié pour être prorogé.

Il sera ainsi applicable à compter du ...../...../..... (à remplir par l’entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (à remplir par l’entreprise).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article D. 3323-8 du code du travail.

- ☐ Option 2 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du ...../...../..... (à remplir par l’entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (31 décembre 2027 / pour le dernier exercice civil s’achevant avant le 29 novembre 2028).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article D. 3323-8 du code du travail.

- ☐ Option 3 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du ...../...../..... (à remplir par l’entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (31 décembre 2027 pour le dernier exercice civil s’achevant avant le 29 novembre 2028).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l’article D. 3323-8 du code du travail.

## **Article 9 | Révision**

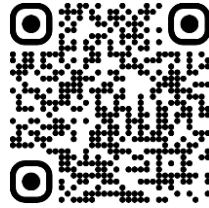
Chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l’exercice en cours que si l’acte de révision est signé avant le 1<sup>er</sup> jour du septième (7<sup>e</sup>) mois de l’exercice. À défaut, il prend effet pour l’exercice suivant.

L’acte de révision ainsi conclu doit faire l’objet d’un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de l’acte initial, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

## **Article 10 | Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 30 avril 2025, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche sera informée de la conclusion du présent acte au moyen du QR code figurant ci-après.



## **Article 11 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 3323-4 et D. 3323-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Il est établi en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

## **Annexe 2** Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif expérimental de participation pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

### **Préambule**

L'article 4 de la loi n° 2023-1107 permet aux entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation de développer le partage de leur valeur, en leur permettant d'opter pour une formule de calcul de leur réserve spéciale adaptée à leurs spécificités.

Soucieuse de développer l'épargne salariale, la direction de l'entreprise entend se saisir des stipulations de l'accord de branche du 30 avril 2025, et détermine les règles ci-après énoncées.

À toutes fins utiles, il est rappelé que la direction édictera un acte juridique distinct dédié à la mise en place d'un plan d'épargne salariale, en vue de réceptionner les sommes résultant du partage de la réserve visée au présent document.

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

Le présent document est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont l'ancienneté est au moins égale à trois (3) mois.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent sont pris en compte pour la détermination de l'ancienneté requise.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice considéré ou, en cas de rupture de contrat en cours d'exercice, à la date de départ effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3323-6 du code du travail, le champ d'application est étendu aux mandataires sociaux non-salariés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs, dans les conditions définies par la réglementation.

### **Article 2 | Calcul de la réserve spéciale de participation**

La réserve spéciale de participation est calculée sur la durée de l'exercice comptable en vigueur au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article 2, alinéa 2 de l'accord de branche du 30 avril 2025, ladite réserve est constituée de la manière suivante :

Réserve spéciale de participation (ci-après RSP) = 10 % de l'excédent brut d'exploitation (ci-après EBE), dans la limite de 10 % du résultat net fiscal (RNF).

En tout état de cause, la RSP est distribuée sous réserve que les deux conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le résultat net fiscal (RNF) est positif ;
- le ratio EBE/chiffre d'affaires (CA) est supérieur à 5 %.

Conformément aux dispositions légales ainsi qu'aux stipulations de l'accord de branche, cette formule est susceptible de déroger à la règle d'équivalence des avantages.

Il convient de rappeler qu'en tout état de cause, la possibilité de déroger aux avantages consentis aux bénéficiaires n'a pas pour effet de supprimer l'obligation de respecter l'un des

quatre plafonds prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales pour la mise en place d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Le plafond retenu est : (à remplir par l'entreprise).

- ☐ Option 1 : la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise.
- ☐ Option 2 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 3 : le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.
- ☐ Option 4 : la moitié du bénéfice net fiscal.

### **Article 3 | Répartition de la réserve spéciale de participation**

En application de l'article L. 3324-5 du code du travail, la répartition de la réserve spéciale de participation est : (à remplir par l'entreprise).

☐ Option 1: proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail.

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau de salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, les plafonds mentionnés aux deux alinéas précédents sont proratisés en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 2 : proportionnelle au temps de présence.

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent document les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

☐ Option 3 :

■ Pour 50 %, proportionnelle à la rémunération perçue par le bénéficiaire, au sens de l'article L. 3324-10 du code du travail :

Conformément à l'article D. 3324-11 du même code, le salaire que le bénéficiaire aurait perçu est reconstitué pour les périodes d'absence liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Par ailleurs, aux termes de l'article R. 5122-11 du code du travail, en cas de placement en activité partielle, sont pris en compte les salaires qui auraient été perçus si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

Pour les mandataires sociaux ainsi que pour les conjoints collaborateurs, l'assiette de calcul est la rémunération annuelle perçue imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause et en vertu des articles L. 3324-5 et D. 3324-10 du code du travail, le salaire de référence pris en compte pour la détermination de la répartition de la réserve spéciale de participation ne saurait excéder trois (3) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

■ Pour 50 %, proportionnelle au temps de présence :

Sont assimilées à du temps de présence au sens du présent document les absences liées :

- au congé maternité, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant, au congé d'adoption ;
- au congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à une mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- à un placement en activité partielle.

Aucun bénéficiaire du dispositif ne pourra percevoir plus de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur pour un même exercice au moment du versement de la réserve issue du présent document.

En cas d'arrivée en cours d'exercice, ce plafond est proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition. Les sommes ayant fait l'objet d'une nouvelle répartition qui, en raison du plafond individuel, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

#### **Article 4 | Affectation et versement de la réserve spéciale de participation**

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont versées au plus tard le dernier jour du cinquième (5<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice. Au-delà, les sommes génèrent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les bénéficiaires sont informés de leurs droits par envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen conférant date certaine au plus tard quinze (15) jours avant le versement prévisionnel mentionné à l'alinéa précédent.

Ils disposent d'un délai de quinze (15) jours à l'issue de la réception de cette information afin de faire connaître leur volonté de percevoir la quote-part de la réserve qui leur revient dans le cadre d'un versement immédiat, ou d'effectuer un éventuel panachage entre un versement immédiat et les supports d'épargne dont ils sont susceptible de bénéficier.

À défaut de réponse dans le délai imparti, les sommes sont affectées (*choix en fonction de la situation de l'entreprise*).

☐ Option 1 (*en présence d'un PERCO/PERECO*) :

- sur les plans d'épargne avec la clef de répartition suivante ;
- pour moitié sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ;
- pour moitié sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de cinq (5) ans à la suite du premier jour du sixième (6<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, et celles qui sont affectées au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif/plan d'épargne pour la retraite collectif ne le sont qu'à l'échéance du dispositif, le tout sous réserve des cas de déblocage anticipé.

☐ Option 2 (*en l'absence de PERCO/PERECO*).

Sur le plan d'épargne salariale.

Les sommes affectées au plan d'épargne salariale deviennent exigibles après un délai de cinq (5) ans à la suite du premier jour du sixième (6<sup>e</sup>) mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sous réserve des cas de déblocage anticipé.

#### **Article 5 | Rappel des cas de déblocage anticipé**

Les droits affectés au plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un (1) enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux (2) enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un (1) enfant au domicile de l'intéressé ;

- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionné aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- situation de surendettement définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
  - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
  - b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (quatre-vingts [80 €] à la date de signature du présent document) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du bénéficiaire, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, d'activité de proche aidant et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de six (6) mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Le cas échéant, les droits affectés sur le plan d'épargne retraite peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé lors de la survenance de l'un des cas prévus par les dispositions en vigueur.

## **Article 6 | Information et consultation des institutions de représentation du personnel (en présence d'un CSE)**

En application de l'article L. 3323-6 du code du travail, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation au moins quinze (15) jours avant le dépôt mentionné à l'article 7 du présent document.

Conformément à l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur présente un rapport au comité social et économique.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

## **Article 7 | Information des salariés**

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale, qui présente notamment les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Lorsqu'ils existent, le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Le contenu du présent document est également porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La somme attribuée à un salarié en application du présent document fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne notamment :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant total des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent document et de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Conformément à l'article D. 3323-17 du code du travail, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En application de l'article D. 3323-15 du même code, en l'absence de CSE, le rapport mentionné à l'article D. 3323-13 est adressé à chaque salarié dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

## **Article 8 | Durée du document (choix de l'entreprise)**

☐ Option 1 : application annuelle.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée.

Il produira ses effets pour les droits nés au cours du seul exercice au titre duquel il aura été édicté, et devra ainsi être modifié pour être prorogé.

Il sera ainsi applicable à compter du ...../...../..... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (à remplir par l'entreprise).

☐ Option 2 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2025.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du .../.../... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (31 décembre 2027 / pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

☐ Option 3 : application pluriannuelle pour les exercices ouverts à compter de 2026.

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il produira ses effets pour les droits nés au cours des exercices ouverts à compter du ...../...../..... (à remplir par l'entreprise).

Il cessera de produire ses effets le ...../...../..... (31 décembre 2027 pour le dernier exercice civil s'achevant avant le 29 novembre 2028).

## **Article 9 | Information de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 30 avril 2025, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche sera informée de la conclusion du présent acte au moyen du QR code figurant ci-après.



## **Article 10 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 3323-4 et D. 3323-1 du code du travail, le présent document est déposé sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

[En présence d'un CSE] Aux termes de l'article D. 3323-3 du code du travail, le procès-verbal résultant de la consultation mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 5 du présent document est également transmis à l'autorité administrative selon les modalités définies ci-avant.

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

## **Accord du 2 avril 2025** relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2550615M

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 ;**

**CFTC SNPELAC ;**

**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	1 835,00 €
A2	150	1 855,00 €
A3	170	1 875,00 €
A4	190	1 905,00 €
A5	220	1 970,00 €
B1	240	2 075,00 €
B2	260	2 185,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
B3	280	2 385,00 €
C1	300	2 530,00 €
C2	360	3 280,00 €
C3	450	4 020,00 €
C4	500	4 720,00 €

### 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 2 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

## BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

### **Accord du 18 décembre 2024**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2025  
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2550624M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTPDA ;**

**CAPEB Drôme ;**

**CAPEB Ardèche ;**

**Auvergne-Rhône-Alpes SCOP BTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UI CFDT ;**

**UID CFTC ;**

**UID CGT ;**

**UID CGT-FO ;**

**UI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

### **Article 2**

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- l'indemnité de repas est portée à : 11.82 €
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(Voir page suivante.)*

Indemnités de frais de transport						Indemnités de trajet					
Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1a 0 à 5 km	Zone 1b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,86 €	3,16 €	5,99 €	9,64 €	13,53 €	17,26 €	0,81 €	1,45 €	2,92 €	4,23 €	5,76 €	7,06 €

(Voir page suivante.)

### Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, il sera transmis pour information à la DDETS de la Drôme et à la DDETSPP de l'Ardèche et remis aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

### Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir à l'issue du premier semestre 2025 pour échanger sur l'application de l'accord en cours, puis au dernier trimestre 2025 pour entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

*Fait à Valence, le 18 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 14 janvier 2025** relatif aux salaires minima pour l'année 2025

NOR : ASET2550613M

IDCC : 1821

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

**FCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FLNC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 14 novembre 2024 et le 7 janvier 2025 en commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux ont relevé la nécessité de préserver la compétitivité des entreprises du secteur dans un contexte qui se durcit pour beaucoup d'entre elles confrontées à des hausses des coûts de production, une baisse sensible de la demande et une pression forte des clients sur les prix.

Pour autant, les partenaires sociaux mettent également en avant la nécessité de répondre aux attentes des salariés qui voient leur pouvoir d'achat grevés par des charges élevées malgré l'inflation modérée.

La délégation patronale s'est engagée en 2024 à ouvrir des négociations au premier semestre 2025 sur le dispositif de branche relatif à l'ancienneté. Cet engagement est réaffirmé par la délégation patronale et attendu par les organisations syndicales afin de tenir compte de l'augmentation des carrières et de la durée de cotisation.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

## Article 2 | *Salaire minimum garanti*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 2 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

La valeur du salaire minimum garanti au coefficient 115 est fixée à 1 819,33 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1,3 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 802,38
115	1 819,33
125	1 825,30
135	1 835,83
145	1 848,37
155	1 865,25
160	1 872,71
175	1 906,36
190	1 939,41
205	1 957,51
220	1 990,61
230	2 012,65
245	2 163,95
260	2 323,08
275	2 482,23
290	2 641,36
295	2 688,70
315	2 836,27
330	3 135,22

Coefficient	SMG mensuel
345	3 642,80
385	3 719,16
440	3 968,53
490	4 421,31
550	4 924,18
660	5 754,35
770	6 455,96
880	7 269,91

### Article 3 | *Salaire minimum professionnel (SMP)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 10 avril 2024.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13	
115	4,85 €	734,91 €
125	5,27 €	799,89 €
135	5,69 €	863,33 €
145	6,11 €	926,76 €
155	6,54 €	991,75 €
160	6,74 €	1 022,69 €
175	7,38 €	1 118,62 €
190	8,01 €	1 214,54 €
205	8,64 €	1 310,47 €
220	9,27 €	1 406,39 €
230	9,70 €	1 471,37 €
245	10,33 €	1 567,30 €
260	10,97 €	1 663,22 €
275	11,60 €	1 759,15 €
290	12,23 €	1 855,08 €
295	12,44 €	1 886,02 €
315	13,28 €	2 014,44 €
330	13,91 €	2 110,36 €
345	14,55 €	2 206,29 €
385	16,23 €	2 461,57 €
440	18,55 €	2 812,78 €

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
490	20,66 €	3 133,05 €
550	23,19 €	3 516,75 €
660	27,83 €	4 220,72 €
770	32,46 €	4 923,14 €
880	37,10 €	5 627,11 €

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

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les entreprises s'engagent à identifier tout écart de rémunération constaté et à y remédier si ces écarts ne sont pas justifiés par des raisons objectives.

Par ailleurs, la formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, les femmes et les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de l'entreprise.

#### Article 5 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 6 | *Durée du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### Article 7 | *Publication. Extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### Article 8 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

*Fait à Paris, le 14 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 31 janvier 2025**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550614M

IDCC : 1821

---

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

**FCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de l'amélioration de la couverture sociale collective et solidaire, le présent accord a pour but de renforcer les garanties collectives conventionnelles de prévoyance afin de permettre l'accès à une protection sociale renforcée à l'ensemble des salariés concernés.

Ce dispositif négocié avec les partenaires sociaux est assorti d'une recommandation auprès d'un organisme assureur qui sera habilité à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ces garanties « décès et annexes » s'inscrivent dans la durée et visent des risques majeurs pour les salariés et leurs familles. Elles seront cofinancées entre les employeurs et les salariés et elles constituent le socle minimal dont bénéficie obligatoirement l'ensemble des salariés de la branche.

Ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de prévoyance, dont doivent bénéficier tous les salariés définis précédemment relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, il ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord de branche**

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821.

## **Article 2 | Bénéficiaires de la couverture prévoyance**

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, inscrits aux effectifs des entreprises qui relèvent de la convention collective visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier à certains salariés non-cadre dont l'emploi est classé aux niveaux V échelon B au niveau VI échelon D, coefficients supérieurs à 220 d'un régime de prévoyance à destination des salariés cadres (sous réserve de l'agrément de l'accord du 19 septembre 2024 relatif aux salariés pouvant être intégrés aux régimes de protection sociale complémentaire des cadres, par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres [APEC]).

Lorsqu'une entreprise fait usage de cette faculté, les salariés susmentionnés ne bénéficient pas du présent régime de prévoyance non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance de la branche.

## **Article 2.1 | Suspensions de contrat de travail indemnisées**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Sont, notamment, visées les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident, dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

## **Article 2.2 | Suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié**

L'assurance est maintenue aux membres du personnel bénéficiant d'un congé sans solde, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation, sous réserve qu'ils continuent à relever de la sécurité sociale et qu'ils en fassent la demande dans le mois précédant leur départ en congé.

Le salaire servant à l'assiette des cotisations et des prestations sera établi sur la base des 12 derniers mois de rémunération (éventuellement reconstitué) avant le début du congé ou de

la suspension prolongée du contrat de travail en tenant compte des revalorisations salariales générale intervenues dans l'entreprise et pour le secteur professionnel et la catégorie de l'intéressé(e).

La cotisation sera alors en totalité à la charge des intéressés pendant toute la période dudit congé.

L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

### **Article 3 | Garanties du régime conventionnel de prévoyance**

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes :

Décès : capital décès, (garantie décès toute cause, garantie invalidité absolue et définitive, garantie capital décès double effet, allocations obsèques).

### **Article 3.1 | Salaire de référence**

#### **Assiette des cotisations**

L'assiette des cotisations est le traitement brut annuel du salarié tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale dans la limite des tranches 1 et 2 définies au paragraphe qui suit.

#### **Assiette des prestations**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, déclaré par l'entreprise adhérente à l'administration fiscale.

Il est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- T1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
- T2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale.

Toutefois, la base des prestations est reconstituée, sur la base d'un temps complet, à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence au sein de l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à douze mois,
- le traitement a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas de congés ou d'arrêt de travail pour maladie, accident, périodes de réadaptation, rééducations et formations suite à un accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou inaptitude, maternité, d'adoption, paternité.

#### **Revalorisation**

Le salaire de référence du personnel encore inscrit aux effectifs fera l'objet d'une revalorisation équivalente à celle appliquée aux prestations en conformité avec les conditions générales.

### **Article 3.2 | Garantie décès toutes causes**

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est le suivant : 100 % du salaire de référence plus 25 % par personne à charge.

Un montant minimum a été prévu. Il s'élève à 20 000 euros.

Le niveau du montant minimum du capital prévu ci-avant pourra être revalorisé à l'occasion des négociations paritaires salariales qui s'y tiendront annuellement, avec accord exprès de l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les participants travaillant à temps partiel, le montant minimum du capital est proratisé.

Les travailleurs ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise voient leurs droits calculés proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

### **Article 3.3 | Garantie capital décès double effet**

Cette garantie s'applique en complément de la garantie capital décès décrite ci-dessus, en cas de décès du conjoint que le décès du conjoint soit simultané ou postérieur au décès du salarié, et alors qu'il reste des enfants à charge.

Les bénéficiaires sont les enfants encore à charge du conjoint, dans la mesure où ils étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès.

Cette garantie prévoit le versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital de celui versé au moment du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants bénéficiaires.

La base de calcul de cette garantie est revalorisée entre les deux décès.

Cette garantie cesse pour l'ensemble des enfants en cas de résiliation du régime de prévoyance entre le décès du salarié et celui du conjoint survivant.

Par décès simultané, il faut entendre le décès des deux conjoints au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès.

Si un même événement occasionne à la fois le décès du salarié et celui d'une ou plusieurs personnes prises en compte dans le calcul du capital, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès :

- pour le calcul du montant du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le premier ;
- pour le versement du capital en cas de décès, on considère que le salarié est décédé le dernier.

Est considéré comme postérieur, le décès du conjoint qui survient dans l'année qui suit le décès du salarié.

### **Article 3.4 | Garantie invalidité absolue et définitive**

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si l'état du salarié le conduit à remplir les conditions suivantes. L'invalidité absolue et définitive doit :

- se produire au cours de la période d'assurance ;
- donner lieu à reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de troisième catégorie en cours de période d'assurance ou d'une pension d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'obliger à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- en outre, il doit être dans l'incapacité d'exercer toute activité professionnelle lui procurant gain ou profit.

Afin que le salarié bénéficie du versement anticipé du capital décès toutes causes, son état d'invalidité absolue et définitive doit être reconnu par l'organisme assureur.

Pour déterminer le montant du capital à verser, l'organisme assureur prend en compte la situation de famille à la date à laquelle elle reconnaît l'état d'invalidité absolue et définitive.

Le capital est versé au salarié lui-même ou à son représentant légal.

Le versement du capital met fin à la garantie décès du salarié.

**Désignation type**

En cas de décès d'un salarié, et dans la mesure où il n'a fait aucune désignation particulière, le capital est versé par priorité :

- à son conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement ;
- à défaut, à son partenaire avec lequel il était lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, à ses enfants vivants ou représentés, et à ceux de son conjoint s'il en avait la charge au moment du décès ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales, et en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut à ses héritiers, selon la dévolution successorale.

Cependant, lorsque le bénéficiaire du capital n'est pas le représentant légal des enfants du salarié, les majorations pour enfants seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations et adressées à leurs représentants légaux.

Pour être bénéficiaire du capital décès, le concubin doit avoir fait l'objet d'une désignation particulière.

**Désignation particulière**

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix à condition qu'une désignation particulière antérieure n'ait pas été acceptée par le(s) bénéficiaire(s) concerné(s).

Le salarié doit informer l'organisme de prévoyance de sa désignation particulière par écrit. Elle peut prendre la forme d'un acte sous seing privé ou d'un acte authentique.

Toutefois, en cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

**Article 3.6 | Situation de famille****Conjoint**

Il est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ni séparé judiciairement.

Le partenaire lié par un pacs est assimilé au conjoint.

Le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) est assimilé au conjoint, à condition que l'organisme de prévoyance en ait connaissance dans les trois mois suivant le décès. Le concubin doit prouver sa domiciliation à la même adresse que le salarié par la production notamment, d'une copie du dernier avis d'imposition. La situation de famille retenue est toujours celle constatée au jour du décès.

Dans un couple vivant en concubinage, le concubin ou la concubine doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

**Enfants à charge**

Sont considérés comme à charge, les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs ou recueillis (les enfants recueillis sont définis ci-dessous).

Ils doivent, en outre, répondre aux conditions ci-dessous :

D'une part :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans s'ils remplissent l'une des conditions suivantes :
  - être sous contrat d'apprentissage,
  - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,
  - quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés (loi du 30 juin 1975), sous réserve que cette allocation leur ait été attribuée avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire ;

D'autre part :

- être fiscalement à la charge du salarié, c'est-à-dire être pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevoir une pension alimentaire que le salarié déduit fiscalement de son revenu global.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants qui naissent dans les trois cents jours suivant le sinistre, s'ils naissent viables ;
- les enfants légitimes, naturels, reconnus, adoptés ou recueillis par le salarié même s'ils sont fiscalement à la charge de son partenaire lié avec lui par un pacte civil de solidarité ou de son concubin ;
- les enfants recueillis – dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### **Autres personnes à charge**

Sont considérés comme à charge, les parents ou grands-parents vivant sous le toit d'un salarié et ne bénéficiant pas de ressources suffisantes pour entraîner le paiement d'impôts sur leur propre revenu et bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition :

- que le salarié ait été autorisé par l'administration fiscale à déduire de son revenu global le montant de la pension versée à ses ascendants ;
- ou que ses ascendants donnent droit à une part supplémentaire dans le calcul du quotient familial.

### **Article 3.7 | Allocations d'obsèques**

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, est versée.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- à défaut, aux bénéficiaires du capital décès ;
- et en tout état de cause dans la limite des frais réellement engagés.

Si l'enfant est mort-né, les frais d'obsèques sont pris en charge dans les conditions qui précèdent.

### **Article 4 | Taux de cotisation**

La cotisation globale fixée en contrepartie des garanties fixées par le présent accord est répartie à hauteur de 55 % à la charge de l'employeur et à hauteur de 45 % à la charge du salarié.

Le taux global de cotisation est fixé et ventilé comme suit à compter de la date d'effet de l'accord jusqu'au :

- cotisation au titre de la garantie décès toutes causes/double effet/IA : 0,23 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- cotisation au titre de l'allocation obsèques : 0,05 % du salaire de référence défini à l'article 3.1 du présent accord.

Ces taux de cotisation sont maintenus 3 ans à compter de la date d'effet, à législation et réglementation constante, jusqu'au 31 décembre 2027. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme de prévoyance et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

## **Article 5 | Revalorisation des prestations**

Les prestations périodiques sont revalorisées annuellement par l'assureur.

En cas de changement d'assureur et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il appartient à toute entreprise d'organiser la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, ainsi que la portabilité des droits visés à l'article 6 pour tous les anciens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la date d'effet de la résiliation.

## **Article 6 | Portabilité**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- l'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

### **Article 7.1 | *Choix de l'organisme assureur***

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d'effet du présent accord, d'un régime de prévoyance couvrant à l'identique, risque par risque, ceux prévus à l'article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de prévoyance complémentaire répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

À l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, un organisme assureur est recommandé par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

### **Article 7.2 | *Recommandation***

L'organisme assureur recommandé est le suivant : l'APGIS, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, située 12, rue Massue, 94684 Vincennes.

### **Article 7.3 | *Garanties complémentaires optionnelles***

Les entreprises adhérentes au régime conventionnel peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, d'une garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Cette garantie rente éducation complémentaire prévoit en cas de décès du salarié, le versement aux enfants à charge tels que définis ci-après d'une rente éducation fixe évaluée à 10 % du salaire de référence visé à l'article 3.1.

Ces garanties complémentaires éventuellement souscrites ne bénéficieront pas de la mutualisation des risques.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous la condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-

faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale :

- les enfants à naître, et nés viables ;
- et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## **Article 8 | Degré élevé de solidarité**

### **Article 8.1 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité**

Le présent accord a pour objet de renforcer un régime conventionnel de prévoyance au niveau de la branche unifiée du verre, cristal et vitrail.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et solidaire.

À ce titre, des garanties présentant un degré élevé de solidarité sont mises en place au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la branche unifiée précitée.

Conformément aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, il est convenu que 2 % des cotisations annuelles acquittées au titre du régime de prévoyance sont affectés au financement du degré élevé de solidarité.

Cette part de financement est versée par chaque entreprise à l'organisme assureur qui assure sa couverture au titre du régime de prévoyance. En contrepartie, et conformément aux orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la branche, le contrat d'assurance de l'entreprise prévoit la mise en œuvre :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations pouvant entraîner une fragilité sociale).

En tout état de cause, les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale, à travers la mise en œuvre de mesures conformes aux garanties présentant un degré élevé de solidarité définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

### **Article 8.2 | Gestion du fonds d'action sociale de la branche**

Pour les entreprises ayant fait le choix de rejoindre l'organisme assureur recommandé visé à l'article 7.2 du présent accord, il est institué un fonds d'action sociale financé et géré de façon mutualisée par cet organisme recommandé.

Ce fonds d'action sociale est exclusivement dédié aux entreprises et aux salariés de la branche ayant adhéré au régime de branche auprès de l'organisme d'assurance recommandé.

Les domaines d'intervention et actions menées dans le cadre de ce fonds d'action sociale, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, font l'objet d'un règlement spécifique.

Une situation du fonds social au 31 décembre de chaque exercice est fournie.

Les aides sont accordées dans la limite des sommes collectées par l'organisme assureur et affectées au degré élevé de solidarité. Dans l'hypothèse d'une insuffisance du fonds social les demandes seront traitées prioritairement selon la date de réception du dossier complet.

Le degré élevé de solidarité peut être résilié par l'une ou l'autre des parties au 31 décembre de chaque année.

La résiliation doit se faire par courrier recommandé avec accusé réception et respecter un délai de préavis de 3 mois. Toutes les demandes déposées dans cet intervalle y compris celles qui n'auraient pas abouties avant ce délai seront prises en compte.

La clôture effective du DES sera considérée comme définitive lorsque toutes les aides en cours avant la période de résiliation auront été traitées.

## **Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 10 | Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la signature du présent accord.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, l'organisme assureur recommandé présentera régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de cette branche. Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

Les entreprises relevant de l'IDCC 1821 s'engagent à communiquer tous les éléments nécessaires à ladite commission pour, qu'en toute connaissance de cause, celle-ci puisse au mieux piloter le dispositif de prévoyance et l'améliorer.

## **Article 11 | Révision et dénonciation**

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolutions des contraintes réglementaires ou législatives qui nécessiteraient l'adaptation d'une ou plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur avec un préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à un dépôt conformément aux articles L. 2222-6 et 2261-9 du code du travail.

## **Article 12 | Durée et entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, et ce, pour une durée indéterminée.

### **Article 13 | Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale de travail et au greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 28 avril 2025**

relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2550586M

IDCC : 1996

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

**FSPF ;**

**USPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD ;**

**UFIC UNSA ;**

**Pharmacie LABM FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 relatif au plafond du revenu d'activité servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre de l'assurance maladie ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant étendu du 18 novembre 2024.

**Préambule**

Désireuses, d'une part, de compenser la diminution du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale servies aux salariés cadres et assimilés-cadres de la pharmacie d'officine résultant de la mise en œuvre du décret du 20 février 2025 susvisé ;

Soucieuses, d'autre part, de tendre vers l'équilibre financier des régimes de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

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

Dans l'annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, en cela comprises ses annexes IV.1, IV.2 et IV.3, les mots « Pôle emploi » sont remplacés par les mots « l'assurance chômage ».

## Article 2

L'annexe IV.1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

**I.** À l'article 6 « Invalidité » du 1 « Régime de prévoyance » les mots « conformément aux dispositions de l'article 7.2 du présent accord » mentionnés au 3 du B « Montant » sont remplacés par les mots « conformément aux dispositions de l'article 7.2 de la présente annexe ».

**II.** Au B.4 « Niveau des garanties » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » les mots « régime de base obligatoire non-cadre » et « régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre » sont respectivement complétés par les mots « (RPO) » et « (RSF) ».

**III.** L'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » est modifié comme suit :

**III.1.** Au premier alinéa du A « Assiette des cotisations » les mots « indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont supprimés.

**III.2.** Au second alinéa du B « Cas des salariés en arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant) » les mots « la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots « la cotisation forfaitaire en euros ».

**III.3.** Le C1, désormais intitulé « Assurés en activité – régime de base obligatoire non-cadre (RPO) » du C « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

– les *a* et *b* sont remplacés par les dispositions suivantes :

« a) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Décès	Arrêt de travail	Frais de soins de santé		Total	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,24 %	1,22 %	0,48 %	23,36 €	1,94 %	23,36 €
Salarié	0,16 %	0,65 %	0,29 %	23,36 €	1,10 %	23,36 €
Total	0,40 %	1,87 %	0,77 %	46,72 €	3,04 %	46,72 €
<small>[1] Au 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 52,72 €, dont 26,36 € pour le salarié et 26,36 € pour l'employeur ; Au 1<sup>er</sup> janvier 2028, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 58,72 €, dont 29,36 € pour le salarié et 29,36 € pour l'employeur ; Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 64,72 €, dont 32,36 € pour le salarié et 32,36 € pour l'employeur.</small>						

## b) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Décès	Arrêt de travail	Frais de soins de santé		Total	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Traitement de base	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,24 %	1,22 %	0,44 %	17,25 €	1,90 %	17,25 €
Salarié	0,16 %	0,65 %	0,30 %	17,25 €	1,11 %	17,25 €
Total	0,40 %	1,87 %	0,74 %	34,50 €	3,01 %	34,50 €

[1] Au 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 40,50 €, dont 20,25 € pour le salarié et 20,25 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2028, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 46,50 €, dont 23,25 € pour le salarié et 23,25 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 52,50 €, dont 26,25 € pour le salarié et 26,25 € pour l'employeur.

- au troisième alinéa du c « Salariés à temps partiel », ainsi qu'au troisième alinéa du d « Salariés à employeurs multiples », les mots « et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont supprimés.

**III.4.** Le C2, désormais intitulé « Assurés en activité – régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre (RSF) » du C « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

- au premier alinéa, les mots « régime supplémentaire frais de soins de santé » et « régime de base obligatoire » sont respectivement complétés par les mots « non-cadre (RSF) » et « non-cadre (RPO) » ;
- le tableau est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025	
	Régime supplémentaire frais de santé
	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	11,60 €
Salarié	11,60 €
Total	23,20 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

**III.5.** Au C3, désormais intitulé « Adhérents facultatifs frais de soins de santé (RPO et RSF) » du C « Taux de cotisations » les a et b sont remplacés par les dispositions suivantes :

« a) Cotisations pour les garanties du régime de base obligatoire non-cadre (RPO)

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	77,39 €	54,17 €
Par adulte retraité	119,33 €	82,68 €
Par enfant non à charge	46,43 €	32,18 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

**b) Cotisations pour les garanties du régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre (RSF) (cotisations du régime de base obligatoire incluses)**

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	101,82 €	78,61 €
Par adulte retraité	139,29 €	102,23 €
Par enfant non à charge	61,09 €	46,84 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

**III.6.** Le C4, désormais intitulé « Anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, bénéficiaires d'un maintien de garanties (RPO et RSF) » du C « Taux de cotisations » est modifié comme suit :

- au a, les mots « régime de base obligatoire non-cadre » et « régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre » sont respectivement complétés par les mots « (RPO) » et « (RSF) » ;
- les b, c, d et e sont remplacés par les dispositions suivantes :

« b) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre (RPO) – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	699,60 €	853,20 €	1 012,80 €	1 186,80 €	1 366,80 €	574,80 €
Anciens assurés non retraités	699,60 €	793,20 €	907,20 €	1 033,20 €	1 167,60 €	574,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	771,60 €	925,20 €	1 084,80 €	1 258,80 €	1 438,80 €	646,80 €
Anciens assurés non retraités	771,60 €	865,20 €	979,20 €	1 105,20 €	1 239,60 €	646,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	843,60 €	997,20 €	1 156,80 €	1 330,80 €	1 510,80 €	718,80 €
Anciens assurés non retraités	843,60 €	937,20 €	1 051,20 €	1 177,20 €	1 311,60 €	718,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	915,60 €	1 069,20 €	1 228,80 €	1 402,80 €	1 582,80 €	790,80 €
Anciens assurés non retraités	915,60 €	1 009,20 €	1 123,20 €	1 249,20 €	1 383,60 €	790,80 €

c) Cotisation pour le régime de base obligatoire non-cadre (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	553,20 €	646,80 €	752,40 €	860,40 €	969,60 €	421,20 €
Anciens assurés non retraités	553,20 €	626,40 €	699,60 €	766,80 €	834 €	421,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	625,20 €	718,80 €	824,40 €	932,40 €	1 041,60 €	493,20 €
Anciens assurés non retraités	625,20 €	698,40 €	771,60 €	838,80 €	906 €	493,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	697,20 €	790,80 €	896,40 €	1 004,40 €	1 113,60 €	565,20 €
Anciens assurés non retraités	697,20 €	770,40 €	843,60 €	910,80 €	978 €	565,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	769,20 €	862,80 €	968,40 €	1 076,40 €	1 185,60 €	637,20 €
Anciens assurés non retraités	769,20 €	842,40 €	915,60 €	982,80 €	1 050 €	637,20 €

d) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre (RSF) incluant la cotisation du régime de base obligatoire non-cadre (RPO) – bénéficiaires hors Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	954 €	1 086 €	1 220,40 €	1 401,60 €	1 580,40 €	734,40 €
Anciens assurés non retraités	954 €	1 027,20 €	1 113,60 €	1 220,40 €	1 353,60 €	734,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 026 €	1 158 €	1 292,40 €	1 473,60 €	1 652,40 €	806,40 €
Anciens assurés non retraités	1 026 €	1 099,20 €	1 185,60 €	1 292,40 €	1 425,60 €	806,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 098 €	1 230 €	1 364,40 €	1 545,60 €	1 724,40 €	878,40 €
Anciens assurés non retraités	1 098 €	1 171,20 €	1 257,60 €	1 364,40 €	1 497,60 €	878,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 170 €	1 302 €	1 436,40 €	1 617,60 €	1 796,40 €	950,40 €
Anciens assurés non retraités	1 170 €	1 243,20 €	1 329,60 €	1 436,40 €	1 569,60 €	950,40 €

e) Cotisation pour le régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre (RSF) incluant la cotisation du régime de base obligatoire non-cadre (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle :

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	805,20 €	880,80 €	960 €	1 074 €	1 183,20 €	580,80 €
Anciens assurés non retraités	805,20 €	860,40 €	907,20 €	954 €	1 021,20 €	580,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	877,20 €	952,80 €	1 032 €	1 146 €	1 255,20 €	652,80 €
Anciens assurés non retraités	877,20 €	932,40 €	979,20 €	1 026 €	1 093,20 €	652,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	949,20 €	1 024,80 €	1 104 €	1 218 €	1 327,20 €	724,80 €
Anciens assurés non retraités	949,20 €	1 004,40 €	1 051,20 €	1 098 €	1 165,20 €	724,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 021,20 €	1 096,80 €	1 176 €	1 290 €	1 399,20 €	796,80 €
Anciens assurés non retraités	1 021,20 €	1 076,40 €	1 123,20 €	1 170 €	1 237,20 €	796,80 €

**IV.** Au deuxième alinéa du 6 « Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables » les mots « de la seule cotisation forfaitaire "frais de soins de santé" assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots « de la seule quote-part forfaitaire de cotisation "frais de soins de santé" exprimée en euros ».

### Article 3

L'annexe IV.2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

**I.** Le II « Cotisations » est modifié comme suit :

**I.1.** Au premier alinéa, les mots « indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont supprimés.

*(Voir page suivante.)*

**I.2.** Le A « Taux de cotisation du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) » est modifié comme suit :

– les 1 et 2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

**« 1. Pharmacies situées hors Alsace-Moselle**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026					
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé		Total	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+TB	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	1,41 %	0,48 %	23,36 €	1,89 %	23,36 €
Salarié	0 %	0,29 %	23,36 €	0,29 %	23,36 €
Total	1,41 %	0,77 %	46,72 €	2,18 %	46,72 €

[1] Au 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 52,72 €, dont 26,36 € pour le salarié et 26,36 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2028, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 58,72 €, dont 29,36 € pour le salarié et 29,36 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 64,72 €, dont 32,36 € pour le salarié et 32,36 € pour l'employeur.

**2. Pharmacies situées en Alsace-Moselle**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026					
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé		Total	
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+TB	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	1,41 %	0,37 %	17,25 €	1,78 %	17,25 €
Salarié	0 %	0,17 %	17,25 €	0,17 %	17,25 €
Total	1,41 %	0,54 %	34,50 €	1,95 %	34,50 €

[1] Au 1<sup>er</sup> janvier 2027, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 40,50 €, dont 20,25 € pour le salarié et 20,25 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2028, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 46,50 €, dont 23,25 € pour le salarié et 23,25 € pour l'employeur ;  
 Au 1<sup>er</sup> janvier 2029, la cotisation forfaitaire mensuelle est fixée à 52,50 €, dont 26,25 € pour le salarié et 26,25 € pour l'employeur.

– au troisième alinéa du 3 « Salariés à temps partiel » ainsi qu'au troisième alinéa du 4 « Salariés multi-employeurs » les mots « et indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale » sont supprimés.

**I.3.** Le B « Taux de cotisation additionnels du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) et du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+) » est modifié comme suit :

*(Voir page suivante.)*

- le tableau du B1 « Régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF) » est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,09 %	11,60 €
Salarié	0,09 %	11,60 €
Total	0,18 %	23,20 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

- le tableau du B2 « Régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+) » est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+TB	Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>
Employeur	0,81 %	11,60 €
Salarié	0,09 %	11,60 €
Total	0,90 %	23,20 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

**I.4.** Au deuxième alinéa du C « Cas des salariés en arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant) » les mots « la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots « la cotisation forfaitaire en euros ».

**I.5.** Au D « Adhérents facultatifs frais de soins de santé » les 1 et 2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1. Cotisation pour les garanties du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	77,39 €	54,17 €
Par adulte retraité	119,33 €	82,68 €
Par enfant non à charge	46,43 €	32,18 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

2. Cotisation pour les garanties du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) (cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés – RPO – incluses)

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
Cotisation forfaitaire mensuelle <sup>[1]</sup>	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	101,82 €	78,61 €
Par adulte retraité	139,29 €	102,23 €
Par enfant non à charge	61,09 €	46,84 €

[1] À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la cotisation forfaitaire évolue au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

II. Au IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » le A « Incapacité temporaire et maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant » le 1 « Incapacité temporaire » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1. Incapacité temporaire

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à une maladie ou à un accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est indemnisé dans les conditions suivantes :

- pour les cadres et assimilés cadres ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RPO et RSF	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	52 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

- pour les assimilés cadres ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RPO et RSF	TA	TB
À partir du 31 <sup>e</sup> jour (inclus)	52 %	90 %

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RSF+	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	52 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

- pour les cadres ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date de l'arrêt de travail :

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RPO	TA	TB
À partir du 61 <sup>e</sup> jour (inclus)	52 %	90 %

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RSF	TA	TB
À partir du 51 <sup>e</sup> jour (inclus)	52 %	90 %

À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2025		
RSF+	TA	TB
À partir du 4 <sup>e</sup> jour (inclus) <sup>[1]</sup>	52 %	90 %

[1] Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. Il en va de même, conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée ou à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

Les dispositions des tableaux du présent 1 s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail relatives à l'indemnité complémentaire servie par l'employeur aux salariés ayant, entre autres conditions, une année d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle, le régime assure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale de façon à garantir 90 % du salaire journalier dans la limite de TA et TB dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas d'arrêt de travail continu se chevauchant sur deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année sera décomptée à partir du premier jour d'arrêt.

En cas d'arrêts multiples dans la même année civile, les absences se cumulent pour l'appréciation de l'ouverture du droit à indemnité journalière. Lorsque cette disposition a joué, tout nouvel arrêt de travail survenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail pour la même cause, si la période de travail qui a fait suite, après reprise, au précédent arrêt de travail, est inférieure à deux mois ;

– 4<sup>e</sup> jour si la période de travail qui a fait suite, après reprise, au précédent arrêt de travail, est égale ou supérieure à deux mois.

La cure thermique acceptée par la sécurité sociale, même sans versement des indemnités journalières par cette dernière, donne droit au paiement des indemnités prévues par le régime en cas d'arrêt de travail, sous réserve des mêmes conditions de franchise. ».

**III.** Au premier alinéa du D « Salaire de référence TA + TB » du VI « Définitions » les mots « Au sens du présent régime, le salaire annuel de référence TA + TB pris en considération pour le calcul d'un capital ou d'une prestation de prévoyance, » sont complétés par les mots « ainsi que pour la détermination de l'assiette des cotisations afférentes aux présents régimes, ».

**IV.** Au VII, désormais intitulé « Contrat proposé aux anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, en vue du maintien des garanties frais de soins de santé (RPO, RSF et RSF+) » les a.1, a.2, a.3 et a.4 du a du C « Cotisations » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« a.1. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – Bénéficiaires hors Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	699,60 €	853,20 €	1 012,80 €	1 186,80 €	1 366,80 €	574,80 €
Anciens assurés non retraités	699,60 €	793,20 €	907,20 €	1 033,20 €	1 167,60 €	574,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	771,60 €	925,20 €	1 084,80 €	1 258,80 €	1 438,80 €	646,80 €
Anciens assurés non retraités	771,60 €	865,20 €	979,20 €	1 105,20 €	1 239,60 €	646,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	843,60 €	997,20 €	1 156,80 €	1 330,80 €	1 510,80 €	718,80 €
Anciens assurés non retraités	843,60 €	937,20 €	1 051,20 €	1 177,20 €	1 311,60 €	718,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	915,60 €	1 069,20 €	1 228,80 €	1 402,80 €	1 582,80 €	790,80 €
Anciens assurés non retraités	915,60 €	1 009,20 €	1 123,20 €	1 249,20 €	1 383,60 €	790,80 €

## a.2. Cotisation pour le régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO) – bénéficiaires Alsace-Moselle

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	553,20 €	646,80 €	752,40 €	860,40 €	969,60 €	421,20 €
Anciens assurés non retraités	553,20 €	626,40 €	699,60 €	766,80 €	834 €	421,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	625,20 €	718,80 €	824,40 €	932,40 €	1 041,60 €	493,20 €
Anciens assurés non retraités	625,20 €	698,40 €	771,60 €	838,80 €	906 €	493,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	697,20 €	790,80 €	896,40 €	1 004,40 €	1 113,60 €	565,20 €
Anciens assurés non retraités	697,20 €	770,40 €	843,60 €	910,80 €	978 €	565,20 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	769,20 €	862,80 €	968,40 €	1 076,40 €	1 185,60 €	637,20 €
Anciens assurés non retraités	769,20 €	842,40 €	915,60 €	982,80 €	1 050 €	637,20 €

**a.3. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – bénéficiaires hors Alsace-Moselle**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	954 €	1 086 €	1 220,40 €	1 401,60 €	1 580,40 €	734,40 €
Anciens assurés non retraités	954 €	1 027,20 €	1 113,60 €	1 220,40 €	1 353,60 €	734,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 026 €	1 158 €	1 292,40 €	1 473,60 €	1 652,40 €	806,40 €
Anciens assurés non retraités	1 026 €	1 099,20 €	1 185,60 €	1 292,40 €	1 425,60 €	806,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 098 €	1 230 €	1 364,40 €	1 545,60 €	1 724,40 €	878,40 €
Anciens assurés non retraités	1 098 €	1 171,20 €	1 257,60 €	1 364,40 €	1 497,60 €	878,40 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 170 €	1 302 €	1 436,40 €	1 617,60 €	1 796,40 €	950,40 €
Anciens assurés non retraités	1 170 €	1 243,20 €	1 329,60 €	1 436,40 €	1 569,60 €	950,40 €

**a.4. Cotisation pour le régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) incluant la cotisation RPO – Bénéficiaires Alsace-Moselle**

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	805,20 €	880,80 €	960 €	1 074 €	1 183,20 €	580,80 €
Anciens assurés non retraités	805,20 €	860,40 €	907,20 €	954 €	1 021,20 €	580,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2027						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	877,20 €	952,80 €	1 032 €	1 146 €	1 255,20 €	652,80 €
Anciens assurés non retraités	877,20 €	932,40 €	979,20 €	1 026 €	1 093,20 €	652,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2028						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	949,20 €	1 024,80 €	1 104 €	1 218 €	1 327,20 €	724,80 €
Anciens assurés non retraités	949,20 €	1 004,40 €	1 051,20 €	1 098 €	1 165,20 €	724,80 €

À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2029						
	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Années 5 et +	Cotisation par enfant à charge (gratuité à compter du 4 <sup>e</sup> enfant)
Anciens assurés retraités	1 021,20 €	1 096,80 €	1 176 €	1 290 €	1 399,20 €	796,80 €
Anciens assurés non retraités	1 021,20 €	1 076,40 €	1 123,20 €	1 170 €	1 237,20 €	796,80 €

V. Au deuxième alinéa du X « Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables » les mots « de la seule cotisation forfaitaire "frais de soins de santé" assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots « de la seule quote-part forfaitaire de cotisation "frais de soins de santé" exprimée en euros ».

## Article 4

L'annexe IV.3 « Tableaux des garanties des régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. Dans l'introduction, les mots « régime de base obligatoire du personnel non-cadre » mentionnés au deuxième alinéa et les mots « régime supplémentaire frais de soins de santé du personnel non-cadre » mentionnés au troisième alinéa, sont respectivement complétés par les mots « (RPO) » et « (RSF) ».

II. Au troisième alinéa du B du I « Précisions communes à l'ensemble des niveaux de couvertures et à l'ensemble des assurés (hors Alsace-Moselle et Alsace-Moselle) » les mots « ("forfait 1 €") » sont supprimés.

III. Le tableau du II « Tableau des garanties hors Alsace-Moselle » est modifié comme suit :  
– la première ligne du tableau est remplacée par la ligne suivante :

Nature des garanties	Base obligatoire non-cadres, assimilés cadres, cadres (RPO)	Supplémentaire non-cadres, assimilés cadres, cadres (RSF et RSF+)
----------------------	---	---

- dans la rubrique « Hospitalisation », le poste « Participation forfaitaire (actes lourds) » est renommé « Participation forfaitaire (forfaits "actes lourds" et "patient urgences") » ;
- dans la rubrique « Soins courants », au poste « Matériel médical (hors aides auditives et optique) », la ligne « Prothèses orthopédiques, petit appareillage (4), prothèses non dentaires, petit matériel » est remplacée par la ligne suivante :

Prothèses orthopédiques, petit appareillage (4), prothèses non dentaires, petit matériel	100 % BR – RSS	190 % BR – RSS
--	----------------	----------------

- dans la rubrique « Optique », au poste « Équipement hors “100 % Santé” – Tarif libre », la ligne « Monture » est remplacée par la ligne suivante :

Monture :		
Par monture	80 € – RSS	100 € – RSS

- dans la rubrique « Dentaire », au poste « Prothèses hors “100 % Santé” », la ligne « Prothèses dentaires remboursées par le RO – tarif maîtrisé/prothèses dentaires remboursées par le RO – Tarif libre » est remplacée par les deux lignes suivantes :

Prothèses dentaires remboursées par le RO – tarif maîtrisé	375 % BR – RSS	100 % HLF – SS (**)
Prothèses dentaires remboursées par le RO – tarif libre	125 % BR – RSS	420 % BR – RSS

- dans la rubrique « Dentaire », le poste « Orthodontie », est remplacé par les dispositions suivantes :

Orthodontie		
Remboursée par le RO	270 % BR – RSS	372 % BR – RSS
Non remboursée par le RO	270 % BRR	372 % BRR

- à la ligne « Pratiques de soins non conventionnelles » les mots « les pratiques listées » sont remplacés par les mots « les pratiques reconnues par l’État ».

**IV.** Le tableau du III « Tableau des garanties Alsace-Moselle » est modifié comme suit :

- la première ligne du tableau est remplacée par la ligne suivante :

Nature des garanties	Base obligatoire non-cadres, assimilés cadres, cadres (RPO)	Supplémentaire non-cadres, assimilés cadres, cadres (RSF et RSF+)
----------------------	--	---

- dans la rubrique « Hospitalisation », le poste « Participation forfaitaire (actes lourds) » est renommé « Participation forfaitaire (forfaits « actes lourds » et « patient urgences ») » ;
- dans la rubrique « Soins courants », au poste « Matériel médical (hors aides auditives et optique) », la ligne « Prothèses orthopédiques, petit appareillage (4), prothèses non dentaires, petit matériel » est remplacée par la ligne suivante :

Prothèses orthopédiques, petit appareillage (4), prothèses non dentaires, petit matériel	100 % BR – RSS	220 % BR – RSS
--	----------------	----------------

- dans la rubrique « Aides auditives », le poste « Entretien et accessoires » est remplacé par les dispositions suivantes :

Entretien et accessoires	220 % BR – RSS	220 % BR – RSS
--------------------------	----------------	----------------

- dans la rubrique « Optique », au poste « Équipement hors “100 % Santé” – Tarif libre », la ligne « Monture » est remplacée par la ligne suivante :

Monture :		
Par monture	80 € – RSS	100 € – RSS

- dans la rubrique « Dentaire », au poste « Prothèses Hors “100 % Santé” », la ligne « Prothèses dentaires remboursées par le RO – Tarif maîtrisé/Prothèses dentaires remboursées par le RO – Tarif libre » est remplacée par les deux lignes suivantes :

Prothèses dentaires remboursées par le RO – tarif maîtrisé	375 % BR – RSS	100 % HLF – SS (**)
Prothèses dentaires remboursées par le RO – tarif libre	125 % BR – RSS	420 % BR – RSS

- dans la rubrique « Dentaire », le poste « Orthodontie », est remplacé par les dispositions suivantes :

Orthodontie		
Remboursée par le RO	270 % BR – RSS	372 % BR – RSS
Non remboursée par le RO	270 % BRR	372 % BRR

- à la ligne « Pratiques de soins non conventionnelles » les mots « les pratiques listées » sont remplacés par les mots « les pratiques reconnues par l’État ».

## Article 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2025, à l’exception :

- des III.1, III.2, III.3, III.6 du III, et du IV de l’article 2 ;
- des I.1, I.2, I.4 du I, du IV et du V de l’article 3 ;
- de l’article 4,

qui seront applicables le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Il est par ailleurs précisé que les dispositions du II de l’article 3 du présent avenant ne bénéficieront pas aux sinistres en cours au 1<sup>er</sup> juillet 2025, qui resteront régis par les dispositions conventionnelles antérieures au présent avenant.

Il sera déposé et fera l’objet d’une demande d’extension à l’initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l’article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d’entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d’officine étant composée à 99,90 % d’officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statis-

tique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

*Fait à Paris, le 28 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 16 mai 2025**  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550623M

IDCC : 2148

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

**HUMAPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+ ;**

**FO Com,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord en date du 12 avril 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont institué une contribution financière spécifique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (CCNT), visant à assurer une prise en charge des frais du paritarisme au niveau de la branche ainsi que la promotion d'une négociation collective de qualité.

Compte tenu de l'évolution des instances paritaires existantes au niveau de la branche ainsi que du cadre légal applicable, les signataires du présent accord entendent revoir les modalités de financement du paritarisme conventionnel au sein de la branche des télécommunications.

En ce sens, les dispositions du présent accord révisent et se substituent aux dispositions de l'accord du 12 avril 2002 précité, dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après.

**Article 1<sup>er</sup> | Contribution des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC n° 2148)**

Les signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution autour d'un budget nécessaire au bon fonctionnement du dialogue social au sein de la branche des télécommunications. Ce budget est estimé à huit cent mille euros.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est ainsi institué, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une contribution annuelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du paritarisme (AGP) ajuste, en décembre de chaque année, le taux d'appel pour l'année suivante de la contribution conventionnelle au dialogue social de branche, au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche.

À la date de signature du présent accord, la contribution est égale à 0,023 % de la masse salariale annuelle précédant l'année de la collecte pour les entreprises de 11 salariés et plus, et d'un montant annuel forfaitaire de 150 euros pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Par ailleurs, aucune entreprise ne devra supporter, à elle seule, plus de 20 % de la collecte annuelle totale.

## **Article 2 | Autres ressources**

Les fonds collectés pour le financement du dialogue social à travers la contribution créée par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord pourront être complétés par les éléments suivants :

- subventions, dotations et aides publiques ;
- toutes autres ressources non contraires à la législation en vigueur.

## **Article 3 | Recouvrement de la contribution**

Le recouvrement de la contribution prévue à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est effectué annuellement par un organisme collecteur désigné par l'association de gestion du paritarisme.

Il sera conclu une convention de gestion entre l'association de gestion du paritarisme et l'organisme collecteur choisi afin, notamment, de définir les frais et les modalités de la collecte.

## **Article 4 | Affectation du montant de la contribution**

Les signataires du présent accord conviennent que le budget prévu ci-dessus, après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement et de gestion de la collecte, doit permettre de faire fonctionner le paritarisme de branche dans les conditions suivantes :

- une partie est destinée au financement des frais de fonctionnement et à la réalisation des travaux des différentes commissions paritaires de la branche des télécommunications qui sont, à la date de signature du présent accord, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), la commission de suivi prévention – santé (CSPS), la commission transition écologique (CTE), et la commission observatoire des métiers des télécommunications (COMT) ;
- le solde est réparti, dans la limite de la moitié et de manière égale entre les organisations syndicales de salariés, quel que soit leur nombre, dès lors qu'elles sont représentatives au niveau de la branche au premier jour de l'année civile lors de laquelle s'effectue cette répartition, et de la moitié et de manière égale entre les organisations professionnelles d'employeurs, quel que soit leur nombre, dès lors qu'elles sont représentatives au niveau de la branche au premier jour de l'année civile lors de laquelle s'effectue cette répartition.

Ce solde est destiné à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer la préparation et la participation aux instances paritaires propres à la branche des télécommunications, la communication et le suivi des actions paritaires menées, ainsi que le développement et la promotion du paritarisme.

## **Article 5 | Association de gestion du paritarisme (AGP)**

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'association paritaire de gestion du paritarisme (AGP), instituée par l'accord de branche du 12 avril 2002, le soin de désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue, de fixer annuellement le taux d'appel de la contribution et d'approuver les comptes annuels.

Toutefois, pour continuer d'assurer cette mission, les parties, conformément aux dispositions de l'article 10 des statuts de l'association paritaire de gestion du paritarisme, décident de procéder à la modification de ses statuts sur la base des statuts annexés au présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs adressent chaque année à l'association de gestion du paritarisme un bilan de leurs actions et de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.

## **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires soulignent que le présent accord opère une distinction entre les entreprises de la branche en fonction de leur effectif (plus ou moins 11 salariés). Opérant cette distinction, les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

## **Article 7 | Durée. Condition suspensive. Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à son extension.

Les dispositions du présent accord sont applicables au premier jour de l'année civile suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de son arrêté d'extension.

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord révisé et se substitue à l'accord du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

## **Article 8 | Champ d'application. Publication. Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 9 | Dénonciation. Révision**

Le présent accord peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 16 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Statuts modifiés de l'association de gestion du paritarisme (AGP)**

### **Titre I<sup>er</sup> Objet et siège social**

Par accord de branche en date du 12 avril 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont fait le choix de créer une association de gestion du paritarisme (AGP) ayant fait l'objet d'une déclaration en préfecture le 26 février 2003.

Conformément aux dispositions de l'article 10 des statuts de l'association de gestion du paritarisme, il a été décidé de modifier les statuts de l'association dans les conditions définies ci-après.

Les présents statuts révisent les statuts initiaux de l'association de gestion du paritarisme susvisée.

### **Article 1<sup>er</sup> | Forme juridique et dénomination**

L'association de gestion du paritarisme, issue de l'accord de branche du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications et formée initialement entre les signataires de cet accord, est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, dénommée « Association de gestion du paritarisme (AGP) ».

### **Article 2 | Domiciliation**

Le siège social est domicilié à l'HumApp, 6, rue Crevaux, 75116 Paris. Il peut être transféré sur simple décision du conseil d'administration.

### **Article 3 | Composition**

Sont membres de l'association les signataires de l'accord de branche du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications.

Peuvent également être membres de l'association, sous réserve de leur adhésion à l'association de gestion du paritarisme, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des télécommunications et les organisations professionnelles d'employeurs nationale-ment représentatives des télécommunications.

Dans tous les cas, la perte de la représentativité au niveau de la branche entraîne, de droit, la perte de la qualité de membre de l'association.

### **Article 4 | Objet**

L'association de gestion du paritarisme a pour objet :

- de désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue, et de contrôler la collecte effectuée par cet organisme collecteur ;
- de fixer, avant le 31 décembre de chaque année, le taux d'appel de la contribution pour l'année suivante ;
- d'approuver les comptes annuels ;

- d’adopter les rapports annuels d’activité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs, justifiant de l’utilisation des sommes allouées dans les conditions prévues à l’article 4 de l’accord du 16 mai 2025.

## **Titre II Administration**

### **Article 5 | Conseil d’administration**

#### **Article 5.1 | Composition**

L’association est administrée par un conseil d’administration paritaire composé d’un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche des télécommunications et signataire de l’accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications ou adhérente à l’association de gestion du paritarisme, et d’un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans la branche et signataires du même accord ou adhérentes à l’association de gestion du paritarisme.

Le mandat des administrateurs est gratuit.

En cas de vacance d’un poste d’administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l’organisation syndicale ou professionnelle l’ayant désigné.

L’organisation syndicale ou professionnelle d’employeur ayant désigné un membre peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.

#### **Article 5.2 | Délibération**

Le conseil d’administration se réunit au moins deux fois par an, et autant de fois qu’il l’estime nécessaire.

L’ordre du jour est arrêté par le président.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant par tout moyen procuration à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d’administration paritaire donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si, dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base des deux tiers.

### **Article 6 | Président et trésorier**

Le conseil d’administration élit pour deux ans un président et un trésorier, parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges.

Le président doit être choisi alternativement dans l’un ou l’autre collège, et le vice-président dans le collège auquel n’appartient pas le président.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l’association conformément aux présents statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par le conseil d’administration. Il préside les réunions du conseil d’administration. Il représente l’association en justice et dans les actes de la vie civile. Il fait ouvrir, au nom de l’association, tout compte bancaire ou postal.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l'association de gestion du paritarisme. Il établit et présente chaque année devant le conseil d'administration les comptes de l'exercice.

### **Titre III   Gestion**

#### **Article 7 | Ressources**

Les ressources de l'association proviennent :

- de la contribution des entreprises de la branche des télécommunications prévue à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications ;
- des produits de son patrimoine ;
- des recettes, subventions, dons et legs autorisés par la loi.

#### **Article 8 | Dépenses**

Les ressources de l'association sont employées conformément à l'article 4 de l'accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications.

#### **Article 9 | Comptabilité**

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables. Un expert-comptable est choisi par le conseil d'administration. Il présente au conseil d'administration, lors de l'approbation des comptes annuels, un rapport sur les comptes.

### **Titre IV   Modification et dissolution**

#### **Article 10 | Modification des statuts**

Les présents statuts peuvent être modifiés par les membres de l'association dans les conditions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 11 | Dissolution**

L'association de gestion du paritarisme est dissoute en cas de dénonciation de l'accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des télécommunications.

*Fait à Paris, le 16 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 6 mai 2025**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025  
(Manche)

NOR : ASET2550619M

IDCC : 3248

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

**UIMM Manche,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 avril 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN de la Manche, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de la Manche (50).

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2025.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'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 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Cherbourg-en-Cotentin.

*Fait à Cherbourg-en-Cotentin, le 6 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-26 du 28 juin 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA : avenant n° 1 du 19 décembre 2024</b> .....	94
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA : avenant n° 1 du 5 février 2025</b> .....	97
<b>IDCC 7024-7025   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Deux-Sèvres et Vienne) : avenant n° 1 du 28 mars 2025</b> .....	101
<b>IDCC 7024-7025   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Deux-Sèvres et Vienne) : avenant n° 1 du 28 mars 2025</b> .....	110
<b>IDCC 7024-7025-9011   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Ain) : avenant n° 1 du 26 septembre 2024</b> .....	121
<b>IDCC 7024-7025-9471-9472   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Lot-et-Garonne) : avenant n° 2 du 20 octobre 2024</b> .....	129
<b>IDCC 7024-7025-9471-9472   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Lot-et-Garonne) : avenant n° 3 du 20 octobre 2024</b> .....	135
<b>IDCC 7024-7025-9491-9492-9494   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Maine-et-Loire) : avenant n° 8 du 4 octobre 2024</b> .....	138
<b>IDCC 7024-7025-9721-9722-9725   Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Sarthe) : avenant n° 8 du 14 novembre 2024</b> .....	141
<b>IDCC 7024-9321   Production agricole et CUMA (Gers) : avenant n° 127 du 2 avril 2025 relatif à la prime d'ancienneté</b> .....	144
<b>IDCC 7024-9612   Production agricole et CUMA (Orne) : avenant n° 6 bis du 16 octobre 2024</b> .....	147
<b>IDCC 7024-9761   Production agricole et CUMA (Seine-Maritime) : avenant n° 7 du 16 décembre 2024</b> .....	149
<b>IDCC 7024-9761   Production agricole et CUMA (Seine-Maritime) : avenant n° 8 du 16 décembre 2024</b> .....	159

<b>IDCC 7025-8313-9021-9601-9802   Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers</b> : accord régional du 13 décembre 2024 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Hauts-de-France.....	161
<b>IDCC 8741   Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin)</b> : avenant n° 60 du 27 février 2025.....	173
<b>IDCC 8826   Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie)</b> : avenant n° 10 du 13 décembre 2024 .....	175

### Accord(s) professionnel(s)

<b>Exploitation agricole (Gard)</b> : accord du 28 février 2025 portant révision des conventions collectives cadres et non cadres.....	177
<b>Protection sociale prévoyance complémentaire des salariés non cadres (Centre)</b> : avenant n° 6 du 16 octobre 2024.....	190
<b>Régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres (Centre-Val de Loire)</b> : avenant n° 9 du 16 octobre 2024 .....	193
<b>Régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations et des entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère)</b> : avenant n° 3 du 3 février 2025 .....	196

Convention collective nationale

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

## Avenant n° 1 du 19 décembre 2024

NOR : AGRS2597097M

IDCC : 7024

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Pas-de-Calais (FDSEA du Pas-de-Calais) ;**

**Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA) des Hauts-de-France (FRCUMA Hauts-de-France),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Pas-de Calais (FGA CFDT) ;**

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective et régime de retraite supplémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord territorial de prévoyance du 18 octobre 2022.

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

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

L'article 2 de l'annexe 2 « Prévoyance » de l'accord territorial du 18 octobre 2022 « Bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

### « Article 2 | *Bénéficiaires*

Les dispositions de l'accord territorial de prévoyance du 18 octobre 2022 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

## Article 2

Les articles 1<sup>er</sup> et 3 de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » de l'accord territorial du 18 octobre 2022 sont abrogés et réécrits comme suit :

L'article 1<sup>er</sup> « Objet » de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » est abrogé et réécrit comme suit :

« Le présent accord a pour objet de mettre en place, au niveau local, selon les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020, un plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après. »

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » est abrogé et réécrit comme suit :

« Les dispositions de l'accord territorial du 18 octobre 2022 relatives à la retraite supplémentaire s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017, ayant une ancienneté de 12 mois continue ou discontinue dans l'entreprise sur une période 24 mois, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de retraite supplémentaire défini dans la convention précitée. »

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Article 4 | 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 Arras, le 19 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

## Avenant n° 1 du 5 février 2025

NOR : AGRS2597109M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Bretagne,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC Agri ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO (FGTA FO) ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux agricoles bretons souhaitent apporter une clarification à certaines stipulations de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) afin d'en améliorer la lisibilité.

Le présent avenant vise ainsi à préciser :

- les stipulations relatives au cumul de majorations concernant le travail effectué un jour férié, le travail effectué le dimanche et le travail effectué la nuit ;
- les stipulations relatives aux congés pour événements familiaux ;
- les stipulations relatives au montant de l'indemnité d'habillage et de déshabillage.

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

L'article 6 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est supprimé.

## Article 2

L'article 7 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### « Article 7 | *Travail effectué un jour férié*

Conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles, en dehors du 1<sup>er</sup> mai, les heures de travail effectuées les jours fériés, tels que définis à l'article 4.1 de l'accord national, font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. »

## Article 3

L'article 8 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### « Article 8 | *Travail effectué le dimanche*

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel.

La majoration indiquée au premier alinéa du présent article ne se cumule pas avec celle prévue au premier alinéa de l'article 7 lorsque les heures travaillées un jour férié tombent un dimanche. »

## Article 4

L'article 9 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### « Article 9 | *Travail effectué la nuit*

#### 9.1. La période du travail de nuit

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (art. 8.2.1), dans le cadre du présent accord, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

## 9.2. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit durant la période définie au 9.1 du présent accord fait l'objet d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale. À défaut d'accord entre les parties, la majoration salariale s'applique.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration définie à l'article 8.2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

La majoration indiquée au premier alinéa de l'article 9.2 s'ajoute, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, et à la majoration au titre des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. »

## Article 5

L'article 12 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières, applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### « Article 12 | *Congés pour événements familiaux*

#### 12.1. Congés prévus par la loi et la convention collective nationale

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

- pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ;
- pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans : 14 jours ;
- pour le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours ;
- pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente : 14 jours ;
- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours.

#### 12.2. Congés prévus par l'accord collectif régional breton

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

- pour le décès d'un ascendant en ligne directe au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> degré (grand-parent ou arrière grand-parent) et leur conjoint : 1 jour ;
- pour le décès d'un descendant en ligne directe au 2<sup>e</sup> degré et au-delà (le cas échéant) : 1 jour.

#### 12.3. Régime applicable aux congés pour événements familiaux

Les jours de congés pour événements familiaux mentionnés aux articles 12.1 et 12.2 sont des jours ouvrables.

Ces jours de congé n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évène-

ment ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être. »

## Article 6

L'article 14 de l'accord collectif régional du 30 août 2023 relatif au travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, aux indemnités kilométriques et aux autres dispositions particulières applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole de Bretagne (étendu par arrêté du 10 avril 2024, JO du 20 avril 2024) est modifié comme suit :

### « Article 14 | *Indemnité d'habillage et de déshabillage*

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 de l'accord national sur la durée du travail, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage est exclu du temps de travail effectif.

Cependant, lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, ce temps fait l'objet d'une compensation, par jour, dont le montant correspond à 7 % du Smic horaire brut applicable (arrondi au centime d'euro supérieur). »

## Article 7

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises visées par l'accord, quelle que soit leur taille.

## Article 8

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 aux articles 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 9

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

*Fait à Rennes, le 5 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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)

## Avenant n° 1 du 28 mars 2025

NOR : AGRS2597106M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;**  
**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;**  
**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;**  
**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;**  
**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Poitou ;**  
**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente ;**  
**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente-Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;**  
**Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;**  
**Fédération nationale CFTC Agri ;**  
**Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC ;**  
**Fédération générale des travailleurs agricoles Force ouvrière (FGTA FO),**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de proposer un régime prévoyance commun sur un territoire élargi et un complément de garanties, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifica-

tions à l'accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2022 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2022.

Par ailleurs, 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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Annule et remplace**

L'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacée par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

« Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux- Sèvres ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Poitou ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente-Maritime,  
d'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;

Fédération nationale CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs agricoles FGTA FO,

d'autre part,

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation : – le principe d'égalité de traitement entre les salariés ; – la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ; et prestation avicole ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

### **Article 1.2 | Champ d'application territorial**

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricole et ruraux présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 3 | *Salariés bénéficiaires***

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

### **Article 4 | *Garanties***

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

#### **Article 4.1 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

#### **Article 4.2 | Garanties incapacité temporaire de travail**

##### **a) Conditions et modalités d'indemnisation**

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen.

##### **b) Garantie maintien de salaire**

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/CRDS versées par la MSA.

À compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :

90 % du salaire de référence jusqu'au 135<sup>e</sup> jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire  
Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 180<sup>e</sup> jour dans la limite de 100 % du salaire net ;
- 80 % du salaire de référence à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail jusqu'au 1 095<sup>e</sup>, dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

#### **Article 4.3 | Garantie invalidité/incapacité permanente**

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :

80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole interrompt le versement de sa propre pension.

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des éventuelles rémunérations perçues par l'invalidé, et des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

#### **Article 4.4 | Revalorisations des prestations**

Les prestations indemnités journalières et invalidité/incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

#### **Article 4.5 | Garantie décès**

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :

- un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
- une indemnité frais d'obsèques ;
- une rente éducation.

Capital décès

a) Montant du capital décès

- 100 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- “enfant” :
  - l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
  - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
  - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16<sup>e</sup> anniversaire ;
  - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- “à charge” :
  - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
  - les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge ;
- “conjoint du salarié” :
  - son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
  - à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants ;
3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) antérieur(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;

- soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l’(les) organisme(s) assureur(s).

Dans tous les cas, lorsqu’il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l’enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

#### e) Paiement anticipé du capital décès

En cas d’invalidité absolue et définitive (3<sup>e</sup> catégorie) ou d’incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la MSA, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l’obligeant à être assisté d’une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

#### f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l’article 7-1 de la loi n° 89-1009 l’organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d’assurance, et ce, tant qu’ils bénéficient de ces prestations.

#### L’indemnité frais d’obsèques

En cas de décès de l’assuré, une indemnité frais d’obsèques est versée à l’ayant droit sous réserve de présentation des frais d’obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

#### Rente éducation

En cas de décès de l’assuré, versement à chaque enfant à charge au moment du décès d’une rente annuelle d’éducation égale à :

- enfants jusqu’à 12 ans inclus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
- enfants de 13 à 17 ans inclus : 4,5 % du PASS ;
- enfants de 18 à 25 ans inclus s’il poursuit ses études : 6 % du PASS.

### **Article 5 | *Mise en œuvre du principe de solidarité***

L’avenant du 15 septembre 2015 à l’accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d’action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

### **Article 6 | *Portabilité des droits***

Sauf s’il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage peut bénéficier d’un maintien de ses garanties “Incapacité, invalidité, décès” de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s’effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité et préviendra l'organisme assureur.

## Article 7 | Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

## Article 8 | Les cotisations

### Article 8.1 | Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

Garanties	Cotisations employeur	Cotisations salarié
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses	100 %	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation)		100 %
Invalidité 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	6,38 %	93,62 %
Décès, invalidité permanente et absolue, garantie allocation obsèques et rente éducation	52,17 %	47,83 %

### Article 8.2 | Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total...).

#### **Article 9 | *Durée, révision, dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

#### **Article 10 | *Dépôt. Extension***

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

*Fait à Prahecq, le 28 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

---

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)**

---

## Avenant n° 1 du 28 mars 2025

NOR : AGRS2597107M

IDCC : 7024, 7025

---

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

**FNSEA 79 ;**  
**FNSEA 86 ;**  
**FDCUMA 79 ;**  
**FDCUMA 86 ;**  
**EDT Poitou ;**  
**EDT 16 ;**  
**EDT 17,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT 79 ;**  
**CFDT 86 ;**  
**CFTC Agri ;**  
**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de proposer un régime complémentaire soins de santé commun sur un territoire élargi, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2023 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2023.

Par ailleurs, 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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Annule et remplace**

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacée par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

« Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres de la Vienne et pour les salariés d'ETAR des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime

Les organisations professionnelles et syndicales désignées ci-après :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Poitou ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Charente-Maritime,

d'une part, et

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs agricole Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail des Deux-Sèvres ;

Syndicat général agroalimentaire confédération française démocratique du travail de la Vienne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles confédération générale de l'encadrement- confédération générale des cadres ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

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

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé commune afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture complémentaire-santé comportant des garanties supérieures ou égales à celles contenues dans l'accord national daté du 10 juin 2008 et des avenants ultérieurs s'y afférant.

Le présent accord se substitue également :

L'accord du 5 avril 2023 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire soins de santé pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne (IDCC 8542), des Deux-Sèvres (IDCC 9791), de la Charente (IDCC 9161) et de la Charente-Maritime (IDCC 9171).

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont pris en considération le principe d'égalité de traitement.

La branche professionnelle étant constitué principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations du présent accord répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | *Champ d'application***

### **Article 2.1 | Champ d'application professionnel**

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application :

- les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres ;
- les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

### **Article 2.2 | Champ d'application territorial**

Le présent accord est applicable aux exploitations et CUMA présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne, et aux entreprises de travaux agricoles et ruraux présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

## **Article 3 | *Entrée en vigueur***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

## **Article 4 | Bénéficiaires**

### **Article 4.1 | Ouvrant droits**

Les dispositions du présent accord s'appliquent de façon obligatoire aux salariés non cadres sans condition d'ancienneté, c'est-à-dire ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

#### **Article 4.1.1 | Cas de dispenses**

Toutefois, sur demande des salariés, certains peuvent demander à ne pas adhérer au régime sous certaines conditions :

Les salariés en contrat à durée déterminée si la durée de la couverture collective obligatoire dont ils pourraient prétendre est inférieure à 3 mois (durée appréciée à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et hors portabilité) et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée comprise entre trois mois et douze mois.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au moins égal à 12 mois à condition qu'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle "frais de santé" reconnue responsable par ailleurs.

Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) – la dispense cesse à la date à laquelle les salariés ne bénéficient plus de cette couverture.

Les salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense temporaire s'applique jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat individuel prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Les salariés et apprentis à temps partiel dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés à employeurs multiples qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif collectif et obligatoire.

Les salariés couverts à titre collectif et obligatoire par leur conjoint (marié, cocontractant de Pacs ou concubin justifiant de deux années de vie commune ou d'un enfant né de l'union).

Les salariés bénéficiant en propre ou en tant qu'ayant droit au titre d'un autre emploi, de prestations servies dans le cadre :

- du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe dits "Madelin" ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle (Alsace-Moselle), en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les dispenses d'affiliation relèvent du libre choix du salarié. Chaque dispense doit résulter d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

Dans tous les cas, la demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou au plus tard dans le délai d'un mois suivant celle-ci.

La demande de dispense des salariés devra indiquer le cadre dans lequel la dispense est formulée, le cas échéant l'organisme assureur portant le contrat souscrit par ailleurs et la date de la fin du droit s'il est borné. Elle devra, en outre, être accompagnée des justificatifs éventuels.

La demande de dispense des salariés devra comporter la mention selon laquelle ils ont été informés des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime (perte du bénéfice de la portabilité, des avantages sociaux et fiscaux, du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin...).

Les salariés dispensés devront informer l'employeur de tout changement de situation. En tout état de cause, tout salarié sera tenu de cotiser au régime dès lors qu'il ne bénéficiera plus d'une des dispenses mentionnées ci-dessus.

#### Article 4.1.2 | Versement santé

Conformément aux articles L. 911-7-1 et D. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés définis ci-après ont droit au versement d'une aide individuelle de l'employeur, dite "versement santé", en lieu et place de leur affiliation au dit régime "complémentaire santé".

Les salariés visés par ce dispositif sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Ils doivent, en outre, être couverts par un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur la période concernée et respectant le cahier des charges des contrats responsables tel que défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les salariés concernés doivent justifier de cette couverture.

En tout état de cause, cette aide financière de l'employeur ne peut être cumulée avec :

- le bénéfice de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) ;
- le bénéfice, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective et obligatoire ;
- le bénéfice d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le montant du "versement santé" est calculé mensuellement sur la base du montant de référence auquel est appliqué un coefficient multiplicateur. Il est fonction du financement mis en œuvre en application des articles L. 911-7 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de la durée du contrat et de la durée du travail prévue par celui-ci.

À titre informatif à la conclusion du présent accord ce coefficient multiplicateur est fixé à 125 % pour les contrats à durée déterminée et à 105 % pour le contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Le montant de référence correspond à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé d'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné et pour la période concernée.

#### **Article 4.2 | Ayants droits**

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ou ses ayant(s) droit(s) :

- son conjoint ;
- les enfants à charge de l'ouvrant droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 16 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
  - âgés de 16 à 21 ans et considéré comme à charge fiscalement ;
  - âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études sous réserve de justifier leur inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ;
  - âgés de moins de 26 ans, sous contrat d'apprentissage ou en formation initiale ;
  - quel que soit leur âge s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation adulte handicapée. Les adultes handicapés ne percevant pas l'aide susvisée sont considérés comme étant à charge.

#### **Article 5 | Garanties**

Les organisations précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime complémentaire-santé obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord :

Les prestations sont garanties par l'organisme assureur et relèvent de sa seule responsabilité. L'employeur n'est tenu, à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

L'ensemble des garanties souscrites respectent en outre le cahier des charges des contrats responsables (obligations de prise en charge et de non prise en charge), institué par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le dispositif dénommé "100 % santé".

Toute réforme législative ou réglementaire, ayant pour effet de modifier la définition des contrats "aidés", ou contrats "responsables", ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'appliquera de plein droit au présent régime. Les garanties seront automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

#### Article 5.1 | Tableau des garanties

<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires signataire Optam/Optam CO	260% BR
Honoraires non-signataire Optam/Optam CO	200% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire) Maternité	2% PMSS
Forfait hospitalier	100% DE sans limitation de durée
Lit d'accompagnant et maison des enfants	1% PMSS
Transport sanitaire	100% BR

<b>Soins courants</b>	
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste Optam	220% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste non Optam	200% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste Optam	220% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste non Optam	200% BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie signataire Optam	200 % BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie non Optam	180 % BR
Actes d'imagerie médicale signataire Optam	180% BR
Actes d'imagerie médicale signataire non Optam	160% BR
Auxiliaires médicaux	160% BR
Frais d'analyses et de laboratoire	160% BR
Orthopédie, petit et grand appareillage, prothèses autres que dentaire, auditive et optique	140% BR
Frais pharmaceutique (y compris médicaments remboursés à 15% par la MSA ou sécurité sociale)	100% BR

<b>Dentaire</b>	
<b>Soins et prothèses dentaires 100% Santé</b>	<b>Sans reste à payer</b>
Soins (Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie)	100% BR
Parodontologie non remboursée	2,91%PMSS
Inlay, Onlay	140% BR
Prothèses autres que 100% santé - Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (inlay-onlay, couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation).	210% BR + un plafond annuel par bénéficiaire égal à 12% PMSS
Prothèses dentaires non remboursées par la MSA (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)	7,25% PMSS
Orthodontie remboursée par la MSA ou sécurité sociale	330% BR
Orthodontie non remboursée par la MSA ou sécurité sociale	330% BR

<b>Optique</b>	
<b>Optique adulte/enfant - équipement de classe A - 100% Santé</b>	<b>Sans reste à payer</b>
Équipements optique 100% Santé (4) : monture et/ou verres de classe A pour adulte et/ou enfant	100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale, sans que le remboursement total de l'assureur et de la Sécurité Sociale ne puisse excéder le Prix Limite de Vente
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	
<b>Optique adulte/enfant - équipement de classe B</b>	
Verre simple foyer - défaut visuel classe 1	100 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 2	105 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 3	135 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 4	175 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 5	200 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 1	200 €
Verre progressif - défaut visuel classe 2	250 €
Verre progressif - défaut visuel classe 3	265 €
Verre progressif - défaut visuel classe 4	300 €
Verre progressif - défaut visuel classe 5 - mineur	300 €
Verre progressif - défaut visuel classe 5 - majeur	325 €
Monture	100 €
Lentilles prises en charge par la MSA ou sécurité sociale	450% BR + plafond annuel de 7% PMSS par an et bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA ou sécurité sociale	8% PMSS

Prothèses auditives	
Equipements 100 % Santé	Sans reste à payer
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	

Autres postes	
Prime de maternité	1/3 PMSS (principe forfaitaire - doublée en cas de naissance gémellaire)
Cures thermales (honoraires, forfaits de surveillance médicales et thermales)	100% BR
Médecine douce Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la MSA ou sécurité sociale Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, sophrologue	50 € par séance dans la limite de 2 séances par an
Assistance	Oui

Actes de prévention selon contrat responsable	Oui
---	-----

\* Dans la limite du contrat responsable

## Article 6 | Mise en œuvre du principe de solidarité (haut degré de solidarité)

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture santé en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour financer des actions de prévention et participer au financement d'actions de solidarité. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation.

## Article 7 | Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties frais de santé de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité, préviendra l'organisme assureur. Cette portabilité d'une durée

égale à celle du dernier contrat de travail ou des derniers contrats s'ils sont consécutifs ne pourra excéder 12 mois.

Les salariés en incapacité au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient de la portabilité (la remise des attestations Pôle emploi étant alors différée à la reprise d'activité du salarié).

## **Article 8 | Adhésion**

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 2 du présent accord "Champ d'application", est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

## **Article 9 | Financement des cotisations**

Les cotisations, dont le montant est défini dans le contrat conclu avec l'organisme assureur, servant au financement de la couverture des salariés sont prises en charge par l'employeur et les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale = 60 % ;
- part salariale = 40 %.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droits, il devra en assurer la totalité du financement.

Pour les salariés entrant en cours de mois, la cotisation sera payée *pro rata temporis*.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours de mois, la cotisation sera payée *pro rata temporis*.

## **Article 10 | Cas des salariés en suspension du contrat de travail**

### **Article 10.1 | Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation**

Le bénéfice des garanties est maintenu au bénéficiaire dont le contrat de travail est suspendu, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'entreprise ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les cotisations pour le bénéfice des garanties sont dues intégralement.

### **Article 10.2 | Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation**

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie du maintien des garanties frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat de travail et ce, sans versement de cotisation.

## **Article 11 | Clause de réexamen du régime**

Conformément aux articles L. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 12 | *Durée. Révision. Dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs Vienne et Deux-Sèvres conclus en date du 29 avril 2009 et du 5 juin 2009 de leurs avenants portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Article 13 | *Dépôt. Extension***

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. »

*Fait à Prahecq, le 28 mars 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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)**

Convention collective

IDCC : **9011** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES (Ain)**  
**(8 décembre 1999)**

## Avenant n° 1 du 26 septembre 2024

NOR : AGRS2597103M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;**

**Entrepreneurs des territoires de Rhône-Alpes ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain ;**

**Syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat des salariés agricoles de l'Ain CFDT ;**

**Syndicat des salariés agricoles de l'Ain CGT-FO ;**

**Syndicat des salariés agricoles de l'Ain CFTC ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de l'Ain et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

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

### Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'accord départemental de l'Ain du 10 juillet 2009

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord du 10 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ain.

L'accord départemental du 10 juillet 2009 est réécrit ainsi dans sa totalité :

#### « Préambule

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 26 de la convention collective de travail des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain du 8 décembre 1999 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

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

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;
- entreprises de travaux agricoles ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il régit tous les travaux salariés visés à l'article 1<sup>er</sup>, effectués dans les entreprises situées sur le territoire du département de l'Ain et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux, est situé sur le département de l'Ain, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

## **Article 2 | Bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

À l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

## **Article 3 | Obligations des entreprises**

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

## **Article 4 | Garanties**

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option 1 offerte par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation.

## 1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

### Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 <sup>re</sup> période à 90 % du salaire brut <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> période à 66,66 % du salaire brut <sup>[1]</sup>
De 1 an à 5 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

### Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie

d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalières.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

#### *1. Ancienneté*

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 novembre 2009.

#### *2. Délai de franchise*

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

■ Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté.

Pour les salariés qui justifient des conditions définies au paragraphe "Maintien de salaire par l'employeur" du 1 de l'article 4 du présent avenant, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

#### *3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation*

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

#### **2. Option incapacité permanente toutes origines 1°, 2° et 3° catégorie**

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

## **Article 5 | Cotisations**

### **Article 5.1 | Assiette des cotisations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

### **Article 5.2 | Taux de cotisations**

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 27,78 % employeur et 72,22 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

## **Article 6 | Suspension du contrat de travail**

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant 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'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé

parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

#### **Article 7 | *Dispositif de portabilité des droits***

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

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

#### **Article 8 | *Clause de réexamen***

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

#### **Article 9 | *Durée. Dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### **Article 10 | *Entrée en vigueur***

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 11 | *Dépôt et extension***

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de l'Ain. »

### **Article 2 | *Entrée en vigueur***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 3 | *Dépôt et extension***

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

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

*Fait à Bourg-en-Bresse, le 26 septembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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)**

Convention collective

IDCC : **9471** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot-et-Garonne)**  
**(29 janvier 2015)**

Convention collective

IDCC : **9472** | **EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Lot-et-Garonne)**  
**(29 janvier 2015)**

## Avenant n° 2 du 20 octobre 2024

NOR : AGRS2597104M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;**

**Fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire – confédération française démocratique du travail (SGA CFTD) de Lot-et-Garonne ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture – FO (FGTA FO, section agriculture) ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC ;**

**Syndicat CFTC Agri de Lot-et-Garonne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

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

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

Le texte du 1<sup>er</sup> alinéa de la rubrique « Garantie décès » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranche A et tranche B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut et le cas échéant revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès). »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Entre les rubriques « Garantie décès » et « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties », il est inséré une nouvelle rubrique intitulée « Garantie maintien de salaire par l'employeur » et libellée comme suit :

### **« Garantie maintien de salaire par l'employeur**

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation

journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée Accident de trajet	1 <sup>re</sup> période à 90 % du salaire brut <sup>[1]</sup>	2 <sup>e</sup> période à 66,66 % du salaire brut <sup>[1]</sup>
De 1 an à 5 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés. »

La rubrique « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulée et remplacée comme suit :

#### « Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base

de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 70 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

#### 1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

#### 2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

#### ■ Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

#### 3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur. »

Le premier alinéa de la rubrique « Garantie incapacité permanente de travail » de l'article 3 « Garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Les salariés, sans condition d'ancienneté, bénéficient :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
- 20 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement

ou du congé de mobilité, perçus par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations.

- en cas d'incapacité permanente résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine privée, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base, d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :
  - 10 % du douzième des rémunérations et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, perçus par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'arrêt de travail et ayant donné lieu à des cotisations. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Le premier alinéa de l'article 4 « Financement du régime et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Les cotisations sont appelées, pour tous les salariés définis à l'article 2 du présent accord, sur la base des rémunérations brutes ainsi que, le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise adhérente, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales. »

L'article 6 « Suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé comme suit :

#### « Article 6 | *Suspension du contrat de travail*

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant 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'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations".

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

## Article 2 | *Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Agen, le 20 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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)**

Convention collective

IDCC : **9471** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot-et-Garonne)**  
**(29 janvier 2015)**

Convention collective

IDCC : **9472** | **EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES**  
**(Lot-et-Garonne)**  
**(29 janvier 2015)**

## Avenant n° 3 du 20 octobre 2024

NOR : AGRS2597105M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lot-et-Garonne ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles, des entreprises des territoires de Lot-et-Garonne ;**

**Fédération départementale des CUMA de Lot-et-Garonne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire – confédération française démocratique du travail SGA CFTD de Lot-et-Garonne ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture – FO (FGTA FO, section agriculture) ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC ;**

**Syndicat CFTC Agri de Lot-et-Garonne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de modifier les dispositions de l'accord collectif du 23 octobre 2019 instaurant un régime conventionnel de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. ».

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

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

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

#### **« Article 2 | *Salariés bénéficiaires***

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

### **Article 2 | *Date d'entrée en vigueur***

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Agen, le 20 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

---

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)**

---

Convention collective

IDCC : **9491** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(31 janvier 1980)**

---

Convention collective

IDCC : **9492** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

---

Convention collective

IDCC : **9494** | **EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(4 janvier 1968)**

---

*(Voir page suivante.)*

## Avenant n° 8 du 4 octobre 2024

NOR : AGRS2597096M

IDCC : 7024, 7025

---

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Maine-et-Loire ;**

**Fédération viticole de l'Anjou et de Saumur ;**

**Fédération départementale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers du Maine-et-Loire ;**

**Union départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire section Maine-et-Loire ;**

**VERDIR Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire du Maine-et-Loire CFTD ;**

**USRAF CGT ;**

**Union départementale FO ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

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

L'article 2 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

### « Article 2 | *Bénéficiaires*

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002 s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés et cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

## Article 3 | *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Angers, le 4 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

---

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)**

---

Convention collective

IDCC : **9721** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE**  
**(Sarthe)**  
**(12 février 1974)**

---

Convention collective

IDCC : **9722** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Sarthe)**  
**(31 mai 1974)**

---

Convention collective

IDCC : **9725** | **CHAMPIGNONNIÈRES**  
**(Sarthe)**  
**(30 avril 1968)**

---

*(Voir page suivante.)*

## Avenant n° 8 du 14 novembre 2024

NOR : AGRS2597099M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Sarthe ;  
Entrepreneurs des territoires de la Sarthe ;**

**Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire  
section de la Sarthe ;**

**VERDIR Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union syndicale CGT de l'agroalimentaire et des forêts de la Sarthe ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;**

**Union départementale FO de la Sarthe**

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 17 juin 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

### Article 1<sup>er</sup> | Modifications des articles de l'accord de prévoyance du 14 décembre 2010

L'article 1.3 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

#### « Article 1.3 | Bénéficiaires

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 14 décembre 2010 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du

17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté et relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **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 au Mans, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

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

## Avenant n° 127 du 2 avril 2025

relatif à la prime d'ancienneté

NOR : AGRS2597108M

IDCC : 7024

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;**

**Fédération départementale des CUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général de l'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 ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,**

d'autre part,

La commission mixte paritaire agricole du Gers s'est réunie pour poursuivre les négociations relatives à l'accord collectif territorial « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – avenant n° 125 PA CUMA ». Les partenaires sociaux ont décidé de redéfinir l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté par le présent avenant nommé « Gers (ex-IDCC 9321) du 2 avril 2025 relatif à la prime d'ancienneté, PA CUMA ».

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5.3.1 « Prime et congé d'ancienneté »**

L'article 5.3.1 « Prime et congé d'ancienneté » est réécrit ainsi :

« 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 d'une même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base du salarié 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 l'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

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

## **Article 3 | 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 déposées à la DDETS PP 32.

*Fait à Auch, le 2 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : 9612 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, HARAS ET CUMA (Orne)**  
**(20 juillet 1977)**

## Avenant n° 6 bis du 16 octobre 2024

NOR : AGRS2597098M

IDCC : 7024

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire de l'Orne CFDT ;**  
**Union régionale des syndicats CFTC agricole de Normandie ;**  
**Syndicat national des cadres des exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC,**  
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Par le présent avenant, et afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux, représentatifs au plan départemental, décident de modifier les dispositions de l'accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 19 juin 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Orne en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. ».

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des

effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé du 19 juin 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de l'Orne est modifié comme suit :

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

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » est modifié et réécrit comme suit :

### « Article 3 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties santé, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, et qui relèvent du champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté,

à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des salariés non cadres définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du premier jour du trimestre suivant celui de la date de parution de l'extension au *Journal officiel*, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## Article 3 | *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DDETS de l'Orne.

*Fait à Alençon, le 16 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : 9761 | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Seine-Maritime)**  
**(28 février 1983)**

## Avenant n° 7 du 16 décembre 2024

NOR : AGRS2597093M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime ;**  
**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;**  
**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;**  
**Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord complémentaire frais de santé du 22 septembre 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 22 septembre 2009 :

- la modification des dispositions relatives aux « Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé » ;
- la mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :
- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le remboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

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

## Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires

L'article 2.1 « Les salariés » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, au titre des activités visées à l'article 1.1.

Sont exclus du bénéfice des garanties frais de santé :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Du fait de l'application du présent accord sans condition d'ancienneté requise à tous les salariés, sauf cas de dispense dûment justifiés les salariés sont affiliés à la garantie santé dès le 1<sup>er</sup> jour de leur embauche.

Les cotisations seront appelées en conséquence au *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée pour le mois considéré. »

Les dispositions de l'article 2.2 « Les dispenses d'affiliation » est modifié comme suit :

Les sigles « CMU-C » et « ACS » sont remplacés par le terme « complémentaire santé solidaire » (CSS).

## Article 2 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Les dispositions du paragraphe « en cas de suspension du contrat de travail indemnisée » de l'article 7 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » sont annulées et réécrites comme suit :

### « En cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant 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'entreprise et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail.

Si l'absence est inférieure à mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, 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 doit être effectué par l'entreprise et le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les mêmes conditions que lorsque le salarié est en activité.

Dans tous les cas, le salarié demeure redevable de la cotisation correspondant à la couverture de ses ayants droit. »

## Article 3 | *Tableau des garanties*

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

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

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

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

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

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

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

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
<b>SOINS COURANTS</b>			
<b>Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :</b>			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	70 % BR	150 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	70 % BR	150 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	70 % BR	130 % BR	200 % BR
<b>Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti - grippale par les sages femmes et infirmiers</b>	60 % BR	40 % BR	100 % BR
<b>Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an</b>	60 % BR	40 % BR	100 % BR
<b>Sages femmes</b>	70 % BR	30 % BR	100 % BR
<b>Analyses, et examens de laboratoire<sup>(2)</sup></b>	de 60 % à 100 % BR	de 0 % à 40 % BR	100 % BR
<b>Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie <sup>(2)</sup></b>	70 % BR	30 % BR	100 % BR
<b>Actes de prévention <sup>(3)</sup></b>	de 35 % à 70 % BR	30 % à 65 % BR	100 % BR
<b>Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie</b>	-	30€/3 fois/an/ bénéficiaire	30€/3 fois/an/ Bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
<b>Médicaments :</b>			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraires de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraires de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraires de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti grippale	de 65 % à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Matériel médical :</b>			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % BR ou 100 % BR	0 % ou 40 % BR	100 % BR
<b>HOSPITALISATION</b>			
<b>Frais de séjour</b>	80 % ou 100 % BR	0 % ou 20 % BR	100 % BR
<b>Honoraires :</b>			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	80 % ou 100 % BR	175 % ou 155 % BR	255 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM <sup>(1)</sup>	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
- <b>Forfait actes lourds</b> <sup>(4)</sup>	-	100 % FR	100 % FR
- <b>Forfait journalier hospitalier</b> <sup>(5)</sup>	-	100 % FR	100 % FR
- <b>Forfait patient urgences</b> <sup>(6)</sup>	-	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
<b>Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans</b> (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	25€/jour limité à 60 jours par an	25€/jour limité à 60 jours par an
<b>Forfait maternité (dans la limite des frais engagés)</b>	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
<b>OPTIQUE</b>			
<b>Equipement : 2 verres + monture</b>	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans <sup>(7)</sup>		
<b>Equipements 100% santé (Classe A) <sup>(8)</sup> :</b>			
- Monture	60% BR	<b>Frais réels - RO</b>	<b>Frais réels</b>
- Verre	60% BR	<b>Frais réels - RO</b>	<b>Frais réels</b>
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	<b>Frais réels - RO</b>	<b>Frais réels</b>
<b>Autres équipements (Classe B) :</b>			
- Monture	60% BR	100€ - RO	100€
- Verre simple <sup>(9)</sup>	60% BR	135€ - RO	135€
- Verre complexe <sup>(9)</sup>	60% BR	180€ - RO	180€
- Verre très complexe <sup>(9)</sup>	60% BR	230€ - RO	230€
<b>Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B <sup>(8)</sup></b>	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
<b>Supplément pour verre avec filtre <sup>(8)</sup></b>	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels
<b>Lentilles remboursées par le régime de base</b>	60 % BR	390 % BR+250€/an/ bénéficiaire	450 % BR +250€/an/ bénéficiaire
<b>Lentilles non remboursées par le régime de base</b>	-	250€/an/ bénéficiaire	250€/an/ bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
<b>DENTAIRE</b>			
<b>Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé <sup>(8)</sup></b>	60 % BR	<b>Frais réels - RO</b>	<b>Frais réels</b>
<b>Soins, actes et consultations</b> (hors 100% Santé)	60 % BR	140 % BR	200 % BR
<b>Inlay Only</b> (hors 100% Santé) <sup>(10)</sup>	60 % BR	65 % BR	125 % BR
<b>Prothèses</b> (hors 100% Santé) :			
- inlays core à honoraires maîtrisés ou libres <sup>(10)</sup>	60 % BR	65 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires maîtrisés <sup>(10)</sup>	60 % BR	150 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres	60 % BR	150 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire	210 % BR+crédit de 300€/an/bénéficiaire
<b>Orthodontie remboursée par le régime de base</b>	60 % ou 100 % BR	200 % BR ou 240 % BR	300 % BR
<b>AIDES AUDITIVES <sup>(11)</sup></b>			
<b>Equipements 100% Santé</b> (Classe I) <sup>(8)</sup>	60 % BR	<b>Frais réels - RO</b>	<b>Frais réels</b>
<b>Aides auditives Classe II</b> prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700€-RO	1700€
<b>Aides auditives Classe II</b> prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	170 % BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille	230 % BR + 175€/an/bénéficiaire/oreille
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(1)</sup> , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
<b>DIVERS</b>			
Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % ou 100 % BR	45 % ou 0 % BR	100 % BR

**BR** : base de remboursement ; **RO** : régime obligatoire ; **FR** : frais réels ; **PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes"

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13- I du code de la Sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) **Verres Classe B** : Ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Equipements 100% Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique, neutre) et la correction.

**verres simples Classe B :**

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre  $\leq$  +4 dioptries

- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $\leq 6$  dioptries
- verres neutres

#### **verres complexes Classe B**

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre  $> +4$  dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère  $< -6$  dioptries et cylindre  $\geq 0,25$  dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $> 6$  dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre  $\leq +4$  dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre)  $\leq 8$  dioptries

#### **verres très complexes Classe B**

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre  $> +4$  dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère  $< -8$  dioptries et cylindre  $\geq 0,25$  dioptrie

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés jusqu'en 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

**En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.**

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 22 septembre 2009.

## Article 5 | *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Bois-Guillaume, le 16 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : 9761 | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Seine-Maritime)**  
**(28 février 1983)**

## Avenant n° 8 du 16 décembre 2024

NOR : AGRS2597094M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime ;**  
**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;**  
**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;**  
**Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

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

Le paragraphe 2 « Bénéficiaires » de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

#### **« 2. Bénéficiaires**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté (sauf la garantie incapacité temporaire pour laquelle une condition de deux mois d'ancienneté dans l'entreprise et de 6 mois dans la branche est requise), à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.
- des VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

### **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Bois-Guillaume, le 16 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

---

Convention collective nationale

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

---

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Nord - Pas-de-Calais)**  
(21 septembre 1984)

---

Convention collective

IDCC : **9021** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Aisne)**  
(12 juillet 1973)

---

Convention collective

IDCC : **9601** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE (Oise)**  
(29 juillet 1963)

---

Convention collective

IDCC : **9802** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Somme)**  
(16 juin 1982)

---

(Voir page suivante.)

**Accord régional du 13 décembre 2024**  
concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux  
de la région Hauts-de-France

NOR : AGRS2597112M

IDCC : 7025

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

**Union régionale Entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPRA-CFDT Hauts-de-France ;**

**Fédération FGTA FO ;**

**Fédération CFTC Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Consécutivement à l'instauration 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 (CCN ETARF) du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France conviennent de la nécessité d'éviter la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Dans cette optique, le présent accord vise à homogénéiser les spécificités issues du dialogue social à l'échelle départementale et sectorielle. Il institue ainsi un cadre conventionnel territorial, complémentaire aux dispositions de la convention collective nationale, spécifiquement applicable au secteur des entreprises de travaux agricoles et ruraux dans la région Hauts-de-France.

Ce nouvel accord a ainsi pour objet de remplacer les conventions collectives locales en vigueur dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, à savoir :

- convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais ;
- convention collective de travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises ci-dessus visées du département de l'Aisne ;
- convention collective départementale de travail du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise ;
- convention collective de travail du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture – élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme.

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.

## **Titre I<sup>er</sup> Conditions d'application du présent accord**

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

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux et dont le siège social est situé dans les Hauts-de-France.

### **Article 2 | Durée. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

L'accord dénoncé continuera à produire son effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, conformément à l'article 9.2 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

### **Article 3 | Révision de l'accord**

Il sera fait application de l'article 9 de la convention collective ETARF du 8 octobre 2020.

### **Article 4 | Commission paritaire régionale de négociation**

Dans le cadre du champ d'application professionnel et territorial du présent accord, il est constitué une commission paritaire pour la négociation des dispositifs conventionnels concernés par le champ d'application précité.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national dans le champ de l'accord négocié.

La commission paritaire se réunit *a minima* une fois par an et sur demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives.

### **Article 5 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de l'accord.

Le siège de la commission est fixé au bureau des entrepreneurs des territoires à la cité de l'agriculture, 54, avenue Roger Salengro, 62223 Saint-Laurent-Blangy.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Chaque délégation d'organisation représentative des salariés comporte un titulaire et un suppléant.

L'autorité administrative assurera, dans la mesure du possible, le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné en année paire par le collège employeur et en année impaire par le collège salarié.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. Le directeur régional du travail ou son représentant est invité à assister aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est saisie par les seules organisations signataires ou représentatives lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de l'accord.

Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission, elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent. Chaque collège dispose du même nombre de voix.

## **Article 6 | *Maintien de la rémunération perçue***

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement à la signature du présent accord.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 2 du présent accord, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipulations conventionnelles dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

## **Titre II Conclusion. Suspension. Rupture du contrat de travail**

### **Article 7 | *Renouvellement de contrat de travail à durée déterminée***

En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

Contrat comportant un terme précis (contrat de date à date) :

- 1 jour par semaine de travail pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

En matière de renouvellement des CDD il sera fait application de l'article L. 1243-13-1 du code du travail qui limite le nombre de renouvellement à deux et l'article L. 1242-8-1 du code du travail qui indique que la durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois.

## **Article 8 | Maladie ou accident d'origine non professionnelle**

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins douze mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

## **Article 9 | Indemnité en cas de rupture conventionnelle**

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## **Article 10 | Indemnité pour non-respect du préavis**

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à la demande écrite du salarié, avec l'accord de l'employeur, ou d'un commun accord écrit entre les parties, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative de l'employeur, dans ce cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative seule du salarié, dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due à l'employeur.

La partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 56 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

## **Article 11 | Indemnité de fin de contrat à durée déterminée**

Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire, aussi appelée « indemnité de précarité ». Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave.

## **Article 12 | Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite**

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur :

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

## 2. Départ sur initiative du salarié :

Le salarié, quelle que soit sa catégorie, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

Année d'ancienneté (lire après...)	Non-cadres	Cadres
10 ans	1 mois	1,5 mois
15 ans	1,5 mois	2 mois
20 ans	2,5 mois	2,5 mois
25 ans	2,5 mois	3 mois
30 ans	3,5 mois	3,5 mois
35 ans	3,75 mois	3,75 mois
40 ans	4 mois	4 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des douze derniers mois ou des trois derniers mois.

## 3. Préavis :

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 58 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

# Titre III Classification des emplois et rémunérations

## Article 13 | Classification des emplois

Pour les salariés rémunérés au temps, il est fait application des grilles de classification résultant de l'article 1.1, 1.2, 5.1, 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

## Article 14 | Fixation des salaires horaires

Les salaires horaires afférents à chaque coefficient sont fixés par avenant à l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

## Article 15 | Prime annuelle de fin d'année

Historiquement, les salariés de l'Aisne et de l'Oise qui répondaient à des critères précis bénéficiaient d'une prime de fin d'année ou d'un 13<sup>e</sup> mois. Les partenaires sociaux ont entendu maintenir cet avantage conventionnel aux salariés des entreprises de ces départements, tout en simplifiant les conditions de versement.

Dans un objectif d'harmonisation des pratiques conventionnelles, les partenaires sociaux entendent également faire bénéficier les salariés des départements du Nord, du Pas-de-Calais et de la Somme, d'une prime de fin d'année selon des conditions et modalités détaillées dans l'article 15.2 du présent accord. La différence de valeur de la prime annuelle en fonction du

champ géographique des salariés concernés est justifiée par le risque de mettre en difficulté économique les entreprises de ces départements en cas d'application immédiate de la totalité de la prime annuelle de fin d'année.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la valeur de la prime annuelle des entreprises du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme soit revalorisée au fil des négociations, en vue d'une harmonisation régionale à terme.

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

#### **Article 15.1 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés de l'Aisne et l'Oise**

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

#### **Article 15.2 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme**

Les salariés des ETAR du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 10 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

## **Article 16 | Indemnité du temps de trajet**

### **A. Définitions**

Petit déplacement : est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

Grand déplacement : est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

### **B. Mode de calcul de l'indemnité**

Lorsque le salarié se déplace en conduisant un engin quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou en revenir, son temps de conduite est considéré comme temps de travail effectif et indemnisé comme tel.

Lorsque le salarié est transporté sur le chantier, le temps de trajet compté du lieu de rassemblement au chantier, est indemnisé. Le calcul de l'indemnité se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif.

## **Article 17 | Remboursement de frais**

### **A. Dans le cadre du petit déplacement**

Remboursement de frais de repas : le salarié qui se verra maintenu inopinément sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés sur justificatif, dans la limite de cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit.

### **B. Dans le cadre du grand déplacement**

Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine.

Frais de séjour : la prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit déjeuner et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur en concertation avec le salarié.

## **Article 18 | Travail exceptionnel le dimanche**

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

## **Article 19 | Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1<sup>er</sup> mai**

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, à laquelle s'ajoute les heures travaillées majorées à 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Cependant, lorsqu'il s'agit du 1<sup>er</sup> mai la majoration des heures travaillées est de 100 %.

## **Article 20 | Travail de nuit**

### **Article 20.1 | Recours au travail de nuit**

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

Tout travail effectué de 22 h à 5 h est considéré comme du travail de nuit.

### **Article 20.2 | Travailleur de nuit**

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1. Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
2. Soit 270 heures et plus de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de 1 heure de travail pour 7 heures de travail de nuit. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante. Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

### **Article 20.3 | Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Le travail effectué la nuit tel que défini au 20.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 20.2, bénéficie d'une majoration de 10 %. Cette contrepartie est prise sous forme de compensation salariale ou le cas échéant sous forme de repos compensateur à la demande du salarié. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoute, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

## **Article 21 | Régime complémentaire frais de santé et prévoyance**

Conformément aux articles 67 et suivants de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, les entreprises ont l'obligation d'adhérer à un régime complémentaire frais de santé et prévoyance dès la première embauche.

Les salariés non cadres (niveaux 1 à 4) doivent bénéficier d'une assurance complémentaire frais de santé et d'un régime de prévoyance dans les conditions fixées par les accords suivants :

- accord régional sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais ;
- accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadre des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- accord régional du 17 juin 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- chapitre VI « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective régionale de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord et du Pas-de-Calais du 21 septembre 1984.

Les salariés non cadres relevant du niveau 5 et les salariés cadres du niveau 6 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

## **Titre IV** *Durée du travail*

### **Article 22** | *Durée du travail*

En matière de durée du travail, il sera fait application des règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

### **Article 23** | *Période d'astreinte*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de trajet étant considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel si elles existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de douze heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail est conservé pendant une durée d'un an.

## **Titre V** Congés payés et jours fériés

### **Article 24** | *Période des congés*

La période légale des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Durant cette période, un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé au salarié.

Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer en priorité ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires.

Le fractionnement est fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

### **Article 25** | *Ordre des départs*

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période dite des vacances scolaires.

### **Article 26** | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :

- 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 ;
- le 15 août ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque, exceptionnellement, ils seront travaillés, ils seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 19.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

## **Titre VI** Dispositions finales

### **Article 27** | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté précité.

## **Article 28 | Dépôt et extension de l'accord**

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

*Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : 8741 | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

**(1<sup>er</sup> septembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,

*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

## Avenant n° 60 du 27 février 2025

NOR : AGRS2597111M

IDCC : 8741

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du limousin SEFSIL ;**

**Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC Agri ;**

**Union régionale des syndicats FO ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

À la suite des réunions du 3 octobre 2024 et du 27 février 2025, les notions de période d'essai et de période probatoire ont été modifiées.

Ainsi les articles 11.4.4 et 20 ont été modifiés, l'article 11.5 a été supprimé et un article 20.2 a été créé.

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

Modification de l'article 11.4.4 : au deuxième alinéa sont supprimés les termes suivants : « pendant la période de probation dans l'entreprise qui suit l'obtention du diplôme ».

### Article 2

Suppression de l'article 11.5.

### Article 3

Modification de l'article 20 : nouveau titre « Période d'essai et période probatoire ».

L'article 20 devient l'article 20.1 intitulé « Période d'essai » (reprise des dispositions de l'ancien article 20).

Création d'un article 20.2 intitulé : « Période probatoire » et rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié, déjà présent dans l'entreprise est amené à occuper un nouveau poste, les parties au contrat pourront décider par avenant, d'une période probatoire. La durée de celle-ci sera définie par accord des parties sans pouvoir excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés, renouvelable une fois ;
- 3 mois pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, renouvelable une fois.

Cette période a pour objet de permettre aux parties de mesurer et d'appréhender toutes les incidences induites par la prise de ce nouveau poste.

Durant la période probatoire, le salarié percevra le salaire conventionnel de l'emploi occupé pendant cette période.

La période probatoire pourra être rompue avant le terme prévu, par l'une ou l'autre des parties sans délai de prévenance. Cette rupture anticipée de la période probatoire devra être actée par avenant.

En cas de période probatoire non concluante, le salarié devra être repositionné dans son emploi d'origine ou à défaut, dans un emploi équivalent. Le salarié retrouvera alors sa rémunération et les dispositions de son contrat de travail telles qu'applicables avant sa promotion.

#### Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et dès le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres. »

### Article 4

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DDETSPP de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, 87000 Limoges.

*Fait à Tulle, le 27 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : 8826 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

**(Savoie et Haute-Savoie)**

**(6 août 2012)**

(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013,

*Journal officiel* du 26 janvier 2013)

## Avenant n° 10 du 13 décembre 2024

NOR : AGRS2597110M

IDCC : 8826

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

**Fédération des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Savoie ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de Haute-Savoie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CFDT Agri-Agro des Savoie ;**

**Syndicat CFTC Agri des Savoie ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'accord collectif territorial du 6 août 2012 concernant les exploitations agricoles de Savoie et de Haute-Savoie et les CUMA de Haute-Savoie amendé par son avenant n° 8 du 25 mai 2023 étendu le 10 avril 2024 est complété par les dispositions suivantes :

#### « Article 20 bis | *Ancienneté et jour de congé supplémentaire*

Lorsque le salarié a acquis 5 ans d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il bénéficie d'un jour de congé payé supplémentaires par période d'acquisition.

La fixation de ce jour de congé se fait d'un commun accord entre employeur et salarié. »

### « Article 33 bis | Absences autorisées

Sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires minimum, lorsque le salarié justifie par une invitation par exemple, de sa participation à un événement sur les métiers agricoles, l'employeur ne peut refuser une autorisation d'absence, dans la limite de 2 journées d'absence par année civile.

Ces périodes et temps d'absence spécifiques ne sont pas rémunérés.

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur présentation d'une invitation, à des réunions de restitution ou de travail de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Elle sera rémunérée sur présentation d'un justificatif de participation. »

## Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au jour de la parution de son arrêté d'extension.

## Article 3

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension qui est demandée par les parties signataires.

*Fait à Saint-Baldoph, le 13 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Accord territorial

## EXPLOITATIONS AGRICOLES (Gard)

---

### Accord du 28 février 2025

portant révision des conventions collectives cadres et non cadres

NOR : AGRS2597102M

---

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) du Gard,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gard et de la Lozère ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont créé un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA, signé le 15 septembre 2020 et dont l'arrêté d'extension du 2 décembre 2020 a été publié au *Journal officiel* le 10 janvier 2021 (IDCC 7024).

Son entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 n'ayant pas pour effet de faire disparaître les anciennes conventions collectives territoriales, qui deviennent des accords territoriaux étendus, certaines dispositions dont celles plus favorables pour les salariés continuent à s'appliquer.

Les organisations syndicales rappellent leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. La coexistence de plusieurs textes sur les mêmes thématiques pouvant être une source d'incompréhension et d'erreurs, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département du Gard se sont rencontrées pour adapter les dispositions conte-

nues dans les deux accords territoriaux étendus de la production agricole du Gard (IDCC 9301 et IDCC 9302) au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA.

Le présent accord, regroupant les deux IDCC 9301 et 9302, issu d'un travail de rapprochement et de comparaisons des textes, organise l'architecture des dispositions qui s'appliquent dans le département du Gard tout en respectant l'architecture de la convention collective nationale.

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

### **Article 1.1 | Champs d'application professionnel et territorial**

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles du département du Gard.

#### **Article 1.1.1 | Obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail**

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

### **Article 1.2 | Modalités d'application**

L'article 1.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 1.3 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4 | Négociations, interprétation et suivi**

#### **Article 1.4.1 | Négociations et interprétation de l'accord territorial**

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord 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 DDETS (direction départementale emploi travail solidarité).

La commission se réunit dès que possible.

Dans le cadre d'une commission mixte la présidence est assurée par la DDETS du Gard qui convoque toutes les organisations syndicales représentatives. 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 une organisation patronale signataire et deux organisations syndicales salariales signataires.

#### **Article 1.4.2 | Négociations territoriales et/ou professionnelles**

L'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique. La commission mixte et/ou paritaire se réunit

une fois par an *a minima* convoquée par la DDETS et sur un ordre du jour fixé par les organisations syndicales.

#### **Article 1.4.3 | Condition de suivi et clause de rendez-vous**

La commission mixte et/ou paritaire assure le suivi du présent accord. Un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 est effectué une fois par an.

#### **Article 1.5 | Révision et dénonciation**

##### **Article 1.5.1 | Révision**

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

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

##### **Article 1.5.2 | Dénonciation**

Chacune des parties signataires ou adhérentes peuvent dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETS.

#### **Article 1.6 | Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation**

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ou paritaire, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application des articles 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.

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

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature, son application est immédiate pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales signataires.

Pour toutes les entreprises de la branche dans le département qui ne sont pas adhérentes aux organisations signataires, l'entrée en vigueur se fera le mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

#### **Article 1.8 | Dépôt et extension de l'accord territorial**

Il appartient à la partie la plus diligente d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

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

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

Le dispositif de l'article 2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 2.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 2.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 2.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 2.6 | Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)**

Le dispositif de l'article 2.6 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Chapitre 3 Formation**

### **Article 3.1 | Formation professionnelle**

Le dispositif de l'article 3.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 3.2 | Apprentissage**

Le dispositif de l'article 3.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Chapitre 4 Classification**

Le dispositif du chapitre 4 de la classification de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Chapitre 5 Rémunération**

### **Article 5.1 | Salaire**

Le dispositif de l'article 5.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 5.1.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 5.1.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 5.1.3 | Salaire des jeunes salariés**

Le dispositif de l'article 5.1.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 5.1.4 | Salaire des apprentis**

Le dispositif de l'article 5.1.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 5.1.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 5.1.6 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 5.1.7 | Prime pour travaux de traitements phytosanitaires**

Compte tenu de leurs contraintes particulières les travaux de traitement utilisant des produits phytosanitaires (sulfatage, poudrage...) donnent lieu à l'attribution d'une prime calculée en multipliant le nombre d'heures passées à ces travaux par le dixième du salaire horaire brut de base du salarié.

### **Article 5.1.8 | Ancienneté**

#### **5.1.8.1. Ancienneté des salariés non TAM et non-cadres**

Le salarié, ayant une présence ininterrompue en entreprise, en qualité de permanent, c'est-à-dire en contrat à durée indéterminée, perçoit une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel de base du salarié (hors primes) correspondant aux heures de travail réellement payées, y compris les heures supplémentaires égale à :

- 3 % après 5 ans ;
- 4 % après 6 ans ;
- 5 % après 7 ans ;
- 6 % après 8 ans ;
- 7 % après 9 ans ;
- 8 % après 10 ans.

### 5.1.8.2. Ancienneté des salariés TAM et cadres

Pour le salarié technicien ou agent de maîtrise (TAM) ou cadre, ayant une présence ininterrompue en entreprise, en qualité de permanent, c'est-à-dire en contrat à durée indéterminée : une prime d'ancienneté est accordée. Celle-ci est calculée sur le salaire brut mensuel de base du salarié permanent (hors primes) correspondant aux heures de travail réellement payées, y compris les heures supplémentaires de la façon suivante :

Du 1<sup>er</sup> mars 2025 au 31 décembre 2025, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2026, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2027 au 31 décembre 2027, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 4 % après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2028 au 31 décembre 2028, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 4 % après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 5 % après 6 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2029 au 31 décembre 2029, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 4 % après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 5 % après 6 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 6 % après 7 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2030 au 31 décembre 2030, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 4 % après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 5 % après 6 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 6 % après 7 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 7 % après 8 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2031, le taux d'ancienneté à appliquer est de :

– 2 % après 3 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 3 % après 4 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 4 % après 5 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 5 % après 6 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 6 % après 7 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 7 % après 8 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise ;

– 8 % après 9 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié bénéficie d'un changement de statut, il bénéficie de la prime d'ancienneté liée à son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 5.2 | Avantages et fournitures en nature**

Le dispositif de l'article 5.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Chapitre 6 Protection sociale complémentaire**

Le dispositif du chapitre 6 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 6.1 | Retraite complémentaire**

Le dispositif de l'article 6.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 6.2 | Prévoyance et frais de santé complémentaires pour les ouvriers et employés**

Le dispositif de l'article 6.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique ainsi que les accords autonomes signés par les organisations syndicales suivants :

- accord départemental sur un régime de prévoyance du 1<sup>er</sup> septembre 2009 et ses avenants ;
- accord départemental du 26 août 2009 sur les frais de santé du département du Gard et ses avenants.

#### **Article 6.2.1 | Dispositif spécifique pour les TAM et cadres**

Les entreprises relevant du présent accord collectif doivent obligatoirement souscrire, pour leurs salariés, TAM et cadres, relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, à un contrat « capital décès » représentant 200 % du salaire annuel brut, perçu au titre des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Cette garantie « capital décès » est une option sur le socle conventionnel national. AGRICA peut, notamment, gérer cette garantie.

Les cotisations afférentes à cette garantie représentent 0,50 % du salaire brut et sont réparties de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

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

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

Le dispositif de l'article 7.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 7.1.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### **Article 7.1.2 | Contrats spécifiques**

Le dispositif de l'article 7.1.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Article 7.2 | Période d'essai**

Le dispositif de l'article 7.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 7.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 7.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 7.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

# **Chapitre 8 Durée du travail**

## **Article 8.1 | Déplacements**

Le dispositif de l'article 8.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 8.1.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 8.1.2 | Trajet domicile/lieu de travail autre que le lieu habituel de travail**

Le dispositif de l'article 8.1.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 8.1.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 8.1.4 | Grand déplacement**

Le dispositif de l'article 8.1.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

## **Article 8.2 | Travail de nuit**

Le dispositif de l'article 8.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 8.2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 8.2.2 | Travailleur de nuit**

Le dispositif de l'article 8.2.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 8.2.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 8.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 8.4 | Travail à façon et à la tâche**

Les parties décident de l'application de code du travail et du code rural.

### **Article 8.5 | Repos hebdomadaire et travail du dimanche**

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont régies conformément à l'article L. 714-1 du code rural et aux textes pris pour son application (notamment l'accord de 1981 et ses modifications sur la durée du temps de travail).

La rémunération du travail du dimanche est majorée de 100 % pour tous les salariés sauf ceux mentionnés dans le paragraphe suivant. La majoration de 100 % comprend la majoration de salaire au titre des heures supplémentaires.

À titre dérogatoire, pour le salarié dont le contrat spécifie les activités agro-touristiques ou de ventes à titre principal une majoration de 25 % s'applique sous forme de repos compensateur ou de salaire brut, au choix du salarié.

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

### **Article 9.1 | Préavis**

Le dispositif de l'article 9.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 9.1.1 | Rupture du contrat à durée indéterminée**

Le dispositif de l'article 9.1.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.1.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.1.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.3.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### **Article 9.3.2 | Mise à la retraite**

Le dispositif de l'article 9.3.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 9.4 | Jours pour recherche d'emploi**

Pendant toute la durée du préavis signifiée par l'employeur, le salarié congédié a droit pour la recherche d'emploi à :

- 10 jours ouvrés sur la durée du préavis pour les cadres ;
- 7 jours ouvrés sur la durée du préavis pour les TAM ;
- 3 jours ouvrés sur la durée du préavis pour les ouvriers ou les employés.

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

Le dispositif de l'article 9.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

Dans le cas particulier d'un licenciement économique le salarié bénéficie de la possibilité d'utiliser le logement dont il bénéficiait au titre de son contrat de travail jusqu'à 2 mois maximum après la date figurant sur le certificat de travail.

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

Le dispositif de l'article 9.6 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### **Article 9.6.1 | Certificat de travail**

Le dispositif de l'article 9.6.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.6.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### **Article 9.6.3 | Attestation France Travail**

Le dispositif de l'article 9.6.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 9.6.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### Article 10.1 | *Congés spécifiques*

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

Le dispositif de l'article 10.1.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### Article 10.1.2 | *Congés pour événements familiaux*

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

1. Pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 5 jours ouvrés ;
2. Pour le mariage ou la conclusion d'un Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
3. Pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
4. Pour le décès d'un enfant : 7 jours ouvrés ;
5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
6. Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
7. Les salariés ayant un an d'ancienneté consécutive pourront bénéficier d'un jour ouvré d'absence non rémunérée à l'occasion d'un déménagement (dans la limite d'une fois tous les 2 ans).

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

#### Article 10.1.3 | *Autres congés familiaux*

Le dispositif de l'article 10.1.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### Article 10.1.4 | *Congé de deuil*

Le dispositif de l'article 10.1.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### Article 10.1.5 | *Congés divers*

Le dispositif de l'article 10.1.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

#### Article 10.1.6 | *Congés sans solde*

L'employeur peut accorder au salarié qui le demande, un congé sans solde. L'intéressé retrouve à son retour dans l'entreprise le poste de travail qui était le sien au moment de son départ. L'acceptation écrite de l'employeur engendre le maintien de la classification et du salaire à son retour.

Le congé sans solde supérieur à deux mois fera l'objet d'écrits signés par les deux parties. La période d'absence, dans ce cas, n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

### **Article 10.1.7 | Période de récoltes**

L'organisation des congés payés doit prendre en compte l'importance des périodes de récoltes.

### **Article 10.1.8 | Jours fériés**

En sus du 1<sup>er</sup> mai, les jours fériés et chômés sont les suivants :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- le 1<sup>er</sup> novembre ;
- le 11 novembre ;
- le 25 décembre.

### **Indemnisation des jours fériés chômés**

Les jours fériés précités sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié ne sont pas récupérables.

Le chômage d'un jour férié ne doit entraîner aucune diminution de salaire pour les salariés ayant au moins un mois d'ancienneté continue au titre du contrat de travail en cours dans l'entreprise lors de la survenance du jour férié.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale continue ou discontinue d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois continu de date à date lors de la survenance d'un ou plusieurs jours fériés légaux chômés, le(s) indemnité(s) de jour(s) férié(s) versée(s) au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

### **Rémunération d'un jour férié travaillé autre que le 1<sup>er</sup> mai**

À l'exception du 1<sup>er</sup> mai, la rémunération du travail du jour férié se fera de la manière suivante :

Le salarié percevra, en plus de la rémunération qu'il aurait perçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une majoration correspondant au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par le salaire horaire normal.

### **Article 10.1.9 | Jour de contribution solidarité autonomie**

La date de la journée de solidarité est fixée au lundi de Pâques. Il pourra être dérogé à cette disposition par accord d'entreprise. Le travail effectué lors de cette journée n'est pas rémunéré dans la limite de 7 heures.

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

Le dispositif de l'article 10.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 10.3 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 10.3.1 | Document unique d'évaluation des risques**

Le dispositif de l'article 10.3.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 10.3.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 10.4 | Télétravail**

Le dispositif de l'article 10.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

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

Le dispositif de l'article 10.5 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 10.5.1 | Droit à la déconnexion**

Le dispositif de l'article 10.5.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 10.5.2 | RGPD Règlement général sur la protection des données**

Le dispositif de l'article 10.5.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

### **Article 10.6 | Carte campagne**

Le dispositif de l'article 10.6 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024) du 15 septembre 2020 s'applique.

*Fait à Nîmes, le 28 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord régional

## PROTECTION SOCIALE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS NON CADRES

(Centre)

(13 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,

*Journal officiel* du 18 décembre 2009)

### Avenant n° 6 du 16 octobre 2024

NOR : AGRS2597101M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – FNSEA du Centre-Val de Loire ;**

**Fédération régionale des CUMA Centre-Val de Loire ;**

**Entrepreneurs des territoires – EDT du Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

La commission paritaire de l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres en région Centre, s'est réunie le 16 octobre 2024, afin de mettre à jour le titre, le champ d'application (art. 1<sup>er</sup>) et les salariés bénéficiaires (art. 2), conformément au décret du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective sur les règles des catégories objectives, le changement devant être fait avant le 31 décembre 2024.

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification du titre de l'accord**

Le titre de l'accord est modifié et la nouvelle version est :

« Accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection sociale prévoyance complémentaire en agriculture en Centre-Val de Loire pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ».

### **Article 2 | Modification du champ d'application de l'accord**

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord, qui définit le champ d'application, est désormais rédigé de la façon suivante, qui annule et remplace la précédente :

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

Le présent accord est applicable sur la région Centre-Val de Loire, aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, visés à l'article 3 du présent accord, et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des rouisseurs tailleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

### **Article 3 | Modification de la définition des salariés bénéficiaires**

L'article 2 de l'accord, qui définit les salariés bénéficiaires, est désormais rédigé de la façon suivante, qui annule et remplace la précédente :

#### **« Article 2 | Salariés bénéficiaires**

Par dérogation à l'accord national, les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise sauf pour la garantie décès pour laquelle aucune condition d'ancienneté n'est requise, et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du présent accord :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

#### **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Article 5 | 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 Orléans, le 16 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord régional

## RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ POUR LES SALARIÉS NON CADRES

(Centre-Val de Loire)

(3 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,

Journal officiel du 19 décembre 2009)

### Avenant n° 9 du 16 octobre 2024

NOR : AGRS2597100M

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles – FRSEA du Centre-Val de Loire ;**

**Fédération régionale des CUMA Centre-Val de Loire ;**

**Entrepreneurs des territoires – EDT du Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

La commission paritaire de l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non cadres en région Centre, s'est réunie le 16 octobre 2024, afin de mettre à jour le titre, le champ d'application (art. 1<sup>er</sup>) et les salariés bénéficiaires (art. 3), conformément au décret du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective sur les règles des catégories objectives, le changement devant être fait avant le 31 décembre 2024.

## Article 1<sup>er</sup> | *Modification du titre de l'accord*

Le titre de l'accord est modifié et la nouvelle version est :

« Accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture en Centre-Val de Loire pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ».

## Article 2 | *Modification du champ d'application de l'accord*

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord, qui définit le champ d'application, est désormais rédigé de la façon suivante, qui annule et remplace la précédente :

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

Le présent accord est applicable sur la région Centre-Val de Loire, aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, visés à l'article 3 du présent accord, et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des rouisseurs tailleurs de Lin, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysage), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Les articles L. 722-1 et L. 722-2 du code rural sont présentés dans le tableau annexé à l'accord (annexe 1). »

## Article 3 | *Modification de la définition des salariés bénéficiaires*

L'article 3 de l'accord, qui définit les salariés bénéficiaires, est désormais rédigé de la façon suivante, qui annule et remplace la précédente :

### « Article 3 | *Salariés bénéficiaires*

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

Sont donc exclus du présent accord :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime frais de santé défini dans la convention précitée.
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Toutefois l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié. »

## Article 4 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

## Article 5 | *Dépôt et extension*

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

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

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Centre-Val de Loire.

*Fait à Orléans, le 16 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord départemental

## **RÉGIME D'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES (EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES)**

**(Haute-Loire et Lozère)**

**(23 novembre 2015)**

(Étendu par arrêté du 7 mars 2016,

*Journal officiel* du 17 mars 2016)

### **Avenant n° 3 du 3 février 2025**

NOR : AGRS2597095M

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;**

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

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Haute-Loire ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lozère ;**

**Union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;**

**Fédération agriculture CFTC de Haute-Loire ;**

**Fédération agriculture CFTC de Lozère ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC de Haute-Loire ;**

**Syndicat SNCEA CFE-CGC de Lozère,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter des modifications concernant les garanties du régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet,

les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

### **Article 1<sup>er</sup> | Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »**

L'actuelle annexe 1 intitulée : Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative » de l'accord du 23 novembre 2015 est remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant.

### **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait au Puy-en-Velay, le 3 février 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »

## TABLEAU DE GARANTIES

Les prestations décrites ci-dessous sont y compris les remboursement du régime général de l'Assurance Maladie (AM), dans la limite des frais réels engagés et dans le cadre du respect du parcours de soins.

Soins Courants	Régime Obligatoire	Garanties Accord APA 43/48 - Base	Garanties Accord APA 43/48 - Option
<b>Honoraires médicaux : consultations et actes techniques</b>			
Généralistes et spécialistes adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	200%	-
Généralistes et spécialistes non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	180%	-
<b>Actes d'imagerie et d'échographie : IRM, endoscopie, radiologie, scanner ...</b>			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	200%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	180%	-
Honoraires paramédicaux pris en charge par le RO : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, pédicures-podologues	60%	200%	-
Analyses et examens de laboratoire	60%	200%	-
<b>Médicaments</b>			
Médicaments pris en charge par le RO (y.c vaccins)	15 % à 100%	100%	-
Substituts nicotiniques pris en charge par le RO : patches, gommes, pastilles (1)	65%	100%	-
Matériel médical pris en charge par le RO : pansements, orthopédie, minerves, genouillères,...	60% à 100%	250%	-
Transports pris en charge par le RO (2)	55%	200%	-
Dispositif "Mon soutien Psy" (3)	60%	100%	-
<b>Hospitalisation</b>			
<b>Honoraires médicaux et chirurgicaux</b>			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	-
<b>Honoraires : actes techniques et cliniques</b>			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	-
Forfait journalier hospitalier (4)	-	Frais réels	-
Forfait patient urgences	-	Frais réels	-
Frais de séjour	80% à 100%	200%	-
Chambre particulière avec nuitée	-	48€/jour	-
Chambre particulière Psychiatrie (5)	-	25€/jour	-
Forfait d'accompagnement de l'enfant (6)	-	Frais réels	-
Forfait maternité (7)	-	1/3 PMSS	-
<b>Optique (8) (1)</b>			
<b>Equipement 100% Santé (9)</b>	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
<b>Equipement à tarifs libres</b>			
Verres simples + monture	60%	320€ dont 100€ max monture	80€ dont 0€ max monture
Verres complexes ou très complexes + monture	60%	350€ dont 100€ max monture	170€ dont 0€ max monture
Verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe + monture	60%	350€ dont 100€ max monture	170€ dont 0€ max monture
<b>Lentilles</b>			
Prise en charge par le RO (y.c jetables) (1) (2)	60%	100% + 160€	0% + 90€
Non prises en charge par le RO (y.c jetables) (1)	-	160 €	-
Autres prestations optiques 100% santé (9)	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	Frais réels plafonnés au prix limite de vente
Autres prestations optiques à tarifs libres (9)	60%	100%	-
Chirurgie réfractive	-	160€/œil/an	90€/œil/an
<b>Dentaire</b>			
<b>Soins et prothèses relevant du dispositif 100% santé (9)</b>	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
<b>Soins ne relevant pas du dispositif 100 santé</b>			
Soins pris en charge par le RO (y.c inlay onlay) (9)	60%	125%	100%
<b>Prothèses ne relevant pas du dispositif 100% santé</b>			
Prothèses prises en charge par le RO (y.c inlay core) (10)	60%	210% + 300€	100% + 0€
Orthodontie prise en charge par le RO	60% à 100%	300%	100%
Forfait global orthodontie non PEC RO, prothèses non PEC RO mais figurant à la nomenclature RO, soins non PEC RO et implantologie, parodontologie, prophylaxie bucco-dentaire non PEC RO (11) (3)	-	-	70 €
<b>Aides Auditives</b>			
<b>Equipements 100% santé (12)</b>	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
<b>Equipements à tarifs libres (12)</b>	60%	250%	-
<b>Cures Thermales</b>			
Soins et forfait thermal pris en charge par le RO	65% à 70%	200%	-
Transport et hébergement pris en charge par le RO ou non	0% à 55%	200% + 100€	-

Prévention			
Actes de prévention pris en charge par le RO	70%	100%	-
Bien-être (13)			
Substituts nicotiniques/ Sevrage tabagique prescrits (1)	-	150 €	-
Médecines Douces	-	50 €	-
Acupuncture	-		
Chiropractie	-		
Ostéopathie	-		
Sophrologie	-		
Contraception prescrite	-		
Vaccins prescrits (14)	-		
Assistance médicale à la procréation	-		
Assistance et service			
Mutualia Assistance 'cf. notice Mutualia Assistance	-	Oui	Oui
Réseau de soins Optique	-	Oui	Non
Téléconsultation	-	Oui	Non

## Lexiques

BR : Base de remboursement

RO : Régime Obligatoire

TM : Ticket Modérateur

OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins

OPTAM-CO : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique

HAM : Hors Alsace-Moselle

AM : Alsace-Moselle

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

SMR : Service Médical Rendu

PEC : Pris en charge

Sauf précisions contraires, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR et incluent la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque les prestations sont forfaitaires, La Mutuelle rembourse le montant indiqué. Les forfaits équipements optiques et aides auditives incluent la prise en charge du RO et le TM. Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance Maladie, la Base de Remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation des justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire.

### Renvois Base

(1) Forfait par année civile, par bénéficiaire.

(2) Limité à 100% en cas d'hospitalisation.

(3) La mutuelle rembourse les soins selon les conditions prévues dans le dispositif "Mon soutien Psy".

(4) Forfait journalier facturé par les établissements de santé, à l'exclusion de celui facturé par les établissements médico-sociaux, tels que définis réglementairement et repris dans le contrat.

(5) Limitée à 30 jours par an.

(6) Prise en charge limitée aux enfants de moins de 16 ans. Forfait prévu pour le lit et le repas de l'accompagnant.

(7) Forfait prévu pour les dépassements d'honoraires et la chambre particulière.

(8) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Equipements composés de deux verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les enfants selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par la garantie. L'achat d'équipements optiques (monture, verres, lentilles) achetés sur internet peut être pris en charge au titre des garanties complémentaires Mutualia sur présentation : d'une prescription, d'une facture acquittée en provenance d'un établissement français.

(9) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie.

(10) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Forfait par année civile, par bénéficiaire.

(11) Un forfait dentaire est utilisable par année civile, et prévu ou non selon la formule choisie, pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire pour l'Orthodontie, la parodontologie, la prophylaxie bucco-dentaire, les prothèses, les soins et les implants. Ce forfait rembourse uniquement ces prestations si elles sont inscrites à la nouvelle classification commune des actes médicaux pour l'activité bucco-dentaire à l'exception :

- des actes d'orthodontie qui restent inscrits à l'ancienne nomenclature des actes techniques dentaires;

- des implants pour lesquels seul le pilier est nomenclaturé tout en étant non pris en charge par le Régime Obligatoire.

(12) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Prise en charge limitée à une prothèse par oreille et par bénéficiaire, tous les 4 ans, selon les conditions prévues par la garantie avec un remboursement limité à 1700€/oreille.

(13) Forfait par année civile, par bénéficiaire. Forfait à utiliser librement sur les différentes prestations, dans la limite du forfait indiqué et si elles sont non PEC RO. Pour les professionnels de santé réglementés : le praticien doit justifier d'un numéro ADELI ou d'une inscription au Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS) ou d'un numéro FINESSE. Pour les professionnels de santé non réglementés : le praticien doit justifier son inscription à l'annuaire professionnel ou à l'organisation représentative de l'activité (fédération/syndicat professionnel), ou justifiant par diplôme (copie du justificatif, du titre RNCP) de son aptitude professionnelle. Pour être remboursé, une facture acquittée au nom du bénéficiaire indiquant lesdites références et les actes pratiqués doit être fournie.

(14) Vaccins : non remboursés par le Régime Obligatoire avec ou sans prescription médicale, sur présentation des justificatifs.

### Renvois Option

(1) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Equipements composés de deux verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les enfants selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par la garantie. L'achat d'équipements optiques (monture, verres, lentilles) achetés sur internet peut être pris en charge au titre des garanties complémentaires Mutualia sur présentation : d'une prescription, d'une facture acquittée en provenance d'un établissement français.)

(2) Forfait par année civile, par bénéficiaire.

(3) Un forfait dentaire est utilisable par année civile, et prévu ou non selon la formule choisie, pour les actes non pris en charge par le Régime Obligatoire pour l'Orthodontie, la parodontologie, la prophylaxie bucco-dentaire, les prothèses, les soins et les implants. Ce forfait rembourse uniquement ces prestations si elles sont inscrites à la nouvelle classification commune des actes médicaux pour l'activité bucco-dentaire à l'exception :

- des actes d'orthodontie qui restent inscrits à l'ancienne nomenclature des actes techniques dentaires;

- des implants pour lesquels seul le pilier est nomenclaturé tout en étant non pris en charge par le Régime Obligatoire.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250260-000625

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---