



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2026-03

17 janvier 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-03 du 17 janvier 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	175

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-03 du 17 janvier 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 22 décembre 2025 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	5
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 22 décembre 2015 relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat de prévoyance du personnel non cadre	11
IDCC 669 Verre. Fabrication mécanique : avenant n° 3 du 22 octobre 2025 à l'avenant n° 2 du 14 décembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle	17
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 33 du 21 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques à partir du 1 ^{er} janvier 2026	29
IDCC 1536 Distributeurs conseils-hors domicile : accord n° 2025/02 du 25 novembre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail	32
IDCC 1586 Charcutières-industries : avenant n° 9 du 26 novembre 2025 à l'avenant n° 8 bis du 2 avril 2024 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	78
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Savoie) : accord du 16 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2026	81
IDCC 1702 Travaux publics (Normandie) : accord du 26 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026	84
IDCC 1702 Travaux publics (Bretagne) : accord du 9 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026	86
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 26 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026	88
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Bretagne) : accord du 9 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026	91
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 85 du 16 septembre 2025 relatif à la modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance » de la convention collective	94
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 86 du 16 septembre 2025 relatif à la modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance » et du titre V « Exécution du contrat de travail » de la convention collective	100

IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 87 du 16 septembre 2025 relatif à la modification du titre XI « Complémentaire santé » de la convention collective.....	104
IDCC 2614 Travaux publics (Normandie) : accord du 26 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....	110
IDCC 2614 Travaux publics (Bretagne) : accord du 9 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026	113
IDCC 3013 Librairie : accord du 25 novembre 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	116
IDCC 3017 Ports et manutention : avenant n° 21 du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis – NAO 2026.....	122
IDCC 3210 Banque populaire : avenant du 7 novembre 2025 portant prorogation de l'accord du 24 juin 2022 relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires	128
IDCC 3248 Métallurgie (Nièvre) : accord du 10 décembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026	130
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord de méthode du 27 novembre 2025 relatif à la prévoyance complémentaire.....	132
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord du 27 novembre 2025 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des industries de carrières et matériaux de construction, de la chaux et des tuiles et briques.....	136
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : avenant n° 2 du 27 novembre 2025 relatif à l'apport de précisions rédactionnelles aux dispositions de la convention collective nationale	150
IDCC3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 2 du 19 novembre 2025 à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de prévoyance.....	155
IDCC3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 2 du 19 novembre 2025 à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé	162

Accord du 22 décembre 2025

relatif au régime de prévoyance du personnel au sol non cadre

NOR : ASET2551038M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu en 2009 renouvelé en 2013, et en 2018, un accord visant à mettre en place, pour le personnel au sol non cadre, un régime de prévoyance décès. Par accord du 12 juillet 2019, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place une rente éducation.

Par un accord à durée déterminée en date du 24 novembre 2022, dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux ont amélioré ce régime de prévoyance par l'augmentation du montant des garanties versées dans le cadre du décès du salarié ou de la perte totale et irréversible d'autonomie (option 1 : de 130 % à 160 % et option 2 : de 160 % à 190 %), ainsi que de la majoration par enfant à charge (de 35 % à 45 %).

Dans le cadre du suivi de ce régime de prévoyance, une étude portant sur des garanties incapacité et invalidité a été conduite conformément à l'accord de 2022.

Dans le cadre du renouvellement du régime de prévoyance non cadre de la branche et dans la continuité d'une recherche d'amélioration de ce dernier, des négociations ont été engagées en CPPNI le 27 novembre 2025 entre les partenaires sociaux de la branche.

Ces discussions ont abouti au présent accord, dont les dispositions remplacent toutes les dispositions précédentes portant sur le même objet.

Les parties signataires renouvellent ainsi leur attachement à :

- un régime de protection sociale des salariés, notamment ceux de TPE et PME, qui ne bénéficient pas déjà d'un dispositif de prévoyance, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises qui pourraient continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord ;
- tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet la généralisation et le maintien par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2 | *Bénéficiaires*

L'accord bénéficie aux salariés non cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

Ces salariés non cadres ne relèvent pas, d'une part des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, et d'autre part, de la catégorie de salariés non cadres intégrés de façon facultative par les entreprises à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance dans les conditions définies à l'article 1.2 de l'accord relatif à la définition des catégories objectives du 19 décembre 2024 et son avenant du 26 mai 2025, agréés par la commission dédiée de l'APEC le 5 novembre 2025.

Article 3 | *Garanties minimales obligatoires*

À compter de la date d'effet du présent accord, les entreprises devront avoir souscrit, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 3.1 | *Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie*

Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise au moment de la souscription du contrat d'assurance.

Il est fixé pour tous les salariés de l'entreprise visés à l'article 2 du présent accord et pour la durée du présent accord.

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire de référence (TAB)	
	Option 1	Option 2
Décès toutes causes. Perte totale et irréversible d'autonomie		
– capital versé quelle que soit la situation de famille	160 %	190 %
– majoration par enfant à charge (maximum 3 enfants)	45 %	45 %

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire de référence (TAB)	
	Option 1	Option 2
Double effet		
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié du participant avant l'âge de 65 ans, il est versé au profit des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès, sous réserve que le présent contrat soit toujours en vigueur, un capital égal à :	100 % du capital décès	
Décès consécutif à un accident		
Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès	Néant
Rente éducation. Doublement de la rente si orphelin de père et de mère		
– enfant âgé de moins de 12 ans	5 %	
– enfant âgé de 12 ans à 17 ans	8 %	
– enfant âgé de 18 ans à 25 ans	10 %	
Exonération		
Exonération du paiement des cotisations pour le participant en incapacité temporaire ou en invalidité	Franchise de 90 jours	
Allocation frais d'obsèques au décès du participant	Forfait égal à 100 % du PMSS	

Article 3.2 | Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations, correspond aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et est égal à la rémunération brute définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes énumérées au II de l'article L. 242-1 du même code.

Article 3.3 | Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Article 3.4 | Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 4 | Garantie recommandée

Il est recommandé aux entreprises de souscrire un contrat de prévoyance collective couvrant la garantie invalidité 3^e catégorie au profit des salariés visés à l'article 2, auprès de l'organisme d'assurance de leur choix.

Article 5 | Actions de solidarité

Les organisations syndicales et organisations professionnelles signataires du présent accord souscrivent auprès d'un organisme assureur labellisé pour la couverture des risques. Celui-ci

met en œuvre des prestations à caractère non directement contributif conformes à celles définies par l'accord portant règlement du fonds d'action sociale du 22 décembre 2025.

Article 6 | Financement du régime de prévoyance

Article 6.1 | Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 6.2 | Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Cette répartition du financement salarial s'impose à tous les salariés visés par le présent accord sans qu'il soit nécessaire de recueillir préalablement leur accord.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 7 | Obligations incombant aux entreprises

Il est rappelé que les entreprises soumises à la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol qui ne disposeraient pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 du présent accord.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3 ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 6.2.

Toutefois, la prise d'effet du présent accord n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les garanties souscrites de leurs contrats soient au moins équivalentes que celles fixées par le présent accord ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent accord.

Article 8 | Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 9 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord, qui instaure un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, le régime de prévoyance, prévu par le présent accord, est un régime mutualisé et collectif, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 10 | Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance ainsi que le fonds social sont pilotés et suivis par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Article 11 | Champ d'application, durée et suivi

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Article 12 | Date d'effet

Le présent accord entre en application le 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeur signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2026.

Il prendra fin au 31 décembre 2028 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 13 | Révision et dénonciation

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

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

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataire du présent accord.

À la demande d'engagement de la procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

La demande de révision sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

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

Article 14 | Publicité, dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 22 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 décembre 2025

relatif au règlement du fonds d'action sociale du contrat
de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2551039M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont institué en 2017 le règlement du fonds d'action sociale constitué en lien avec le contrat de prévoyance du personnel au sol non cadre.

Par accord du 12 juillet 2019, les partenaires sociaux ont décidé de compléter le fonds d'action sociale par l'ajout de nouvelles actions de prévention et de solidarité en concluant un nouveau règlement du fonds d'action sociale.

Le règlement a été reconduit par accord à durée déterminée du 24 novembre 2022 et dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.

Dans le cadre de son renouvellement, des négociations ont été ouvertes en CPPNI le 27 novembre 2025 entre les partenaires sociaux de la branche.

Ces discussions ont abouti au présent accord, dont les dispositions remplacent toutes les dispositions précédentes portant sur le même objet.

Article 1^{er} | Objet du règlement

Le présent accord portant règlement du fonds d'action sociale s'applique aux salariés non cadres, tels que définis à l'article 2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre de la branche, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol et adhérente au contrat labellisé de branche relatif au régime de prévoyance non cadre.

Le présent règlement a pour objet de définir :

- les conditions dans lesquelles les assurés, couverts au titre du contrat de prévoyance labellisé (fixé par l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 22 décembre 2025, peuvent bénéficier des actions du fonds d'action sociale ;
- le pilotage, le fonctionnement et les actions du fonds.

Article 2 | Objet du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale a pour objet principal de consentir, dans la limite de ses disponibilités financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel, en faveur des bénéficiaires définis à l'article 3 ci-après.

Article 3 | Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale bénéficie à l'ensemble des salariés non cadres, couverts par le régime de prévoyance labellisé à la date de la demande d'aide, ainsi qu'à leurs ayants droit.

Le droit à prestations est acquis sous la double réserve que :

- le bénéficiaire réponde aux conditions d'attributions définies aux articles 7 et 8 ci-après ;
- les cotisations dues au titre du fonds d'action sociale aient bien été acquittées par l'entreprise au titre de laquelle relève le bénéficiaire.

Article 4 | Financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté par une partie de la cotisation du régime de prévoyance labellisé prélevé sur la rémunération brute telle que définie à l'article 3.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien signé le 22 décembre 2025.

Les sommes non consommées au 31 décembre de chaque année seront automatiquement reportées sur le budget de l'année N + 1.

En tout état de cause, les aides seront attribuées dans la limite du budget du fonds d'action sociale disponible pour l'année considérée.

En cas de nécessité et sous réserve de l'existence d'une réserve générale, un prélèvement sur la réserve générale pourra venir alimenter les besoins non couverts par le budget du fonds d'action sociale.

Article 5 | Gouvernance du fonds d'action sociale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) assure la gouvernance du fonds d'action sociale.

La commission a pour rôle de :

- veiller à l'application des règles de fonctionnement quant à l'attribution des prestations d'action sociale ;
- veiller à l'équilibre du fonds ;

- assurer la promotion des prestations d'action sociale auprès des entreprises et des salariés de la branche en lien avec l'assureur labellisé.

L'action sociale de l'assureur labellisé a pour rôle de :

- réaliser des ECO (écoute-conseil-orientation) auprès des salariés demandeurs afin d'établir un diagnostic social et leur proposer les solutions idoines ;
- étudier les demandes d'aides dans le respect des exigences des règles du fonds en vue de les soumettre pour arbitrage à la CPPNI ;
- présenter à la CPPNI un bilan annuel reprenant la liste des aides versées ;
- conseiller la CPPNI sur des évolutions du fonds et de ses processus et l'accompagner sur la promotion et la communication.

Article 6 | Gestion du fonds d'action sociale

Les parties signataires du présent accord désignent l'assureur labellisé en tant que gestionnaire pour la constitution des dossiers, qui seront examinés en commission.

À ce titre, l'assureur labellisé se voit attribuer une mission d'instruction et de gestion des prestations du fonds.

L'assureur labellisé assure la gestion administrative du fonds d'action sociale sous le contrôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'assureur labellisé fera parvenir à la CPPNI un document cadrant précisément les modalités de son intervention et le fonctionnement du fonds (contacts, délais de traitement, éléments à réclamer aux demandeurs d'aides, etc.)

L'assureur labellisé devra en faire une communication auprès des acteurs de la branche (partenaires sociaux, assistants sociaux, direction des ressources humaines et salariés relevant des entreprises concernées) pour faire connaître le fonds et son fonctionnement.

En contrepartie des activités de l'assureur labellisé gestionnaire du fonds, évoquées dans ce document, il prélèvera 61 € TTC sur le fonds pour chaque demande accordée.

Article 7 | Nature des prestations prises en charge

Les parties signataires du présent accord définissent dans le tableau, ci-dessous, les prestations prises en charge au titre de l'action sociale de la branche.

Les prestations d'action sociale individuelles octroyées par le fonds ne se substituent pas aux droits légaux.

Elles ne constituent pas non plus un complément de prestations du régime de prévoyance et sont versées, le cas échéant, sous conditions de ressources et de situation familiale.

(Voir page suivante.)

Nature des prestations	Montant et conditions d'octroi des aides
1. Allocation obsèques complémentaire versée en cas de décès du salarié, à la personne qui a financé les obsèques.	Dans la limite de 2 000 € des sommes restant <i>in fine</i> à la charge de la personne ayant financé les obsèques (à savoir après le montant versé par la sécurité sociale, le contrat de prévoyance visé au présent accord et tout autre régime de prévoyance ou contrat obsèques). ^[1]
2. Aide exceptionnelle financière à destination des enfants de l'assuré salarié.	Enfants en bas âge non scolarisés : 300 € Maternelles, primaires et collégiens : 400 € Lycéens : 700 € Étudiants jusqu'à 25 ans : 900 € Aide supplémentaire si enfant en situation de handicap : 900 € Sous conditions de ressources et de situation familiale du salarié et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,8 fois le montant du Smic annuel brut
3. Aménagement du domicile en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Dans la limite de 4 000 € ^[1] L'assuré(e) doit être salarié(e) et couvert(e) par le régime de prévoyance du régime labellisé de la CCN transport aérien personnel au sol et être détenteur de la carte mobilité inclusion : invalidité > à 80 %
[1] À titre dérogatoire, en fonction de la situation individuelle, la CPPNI pourra ajuster la prise en charge par rapport à ces plafonds. En tout état de cause, le montant des aides ne peut excéder le montant réel de la dépense engagée par l'assuré ou ses ayants droit.	

Article 8 | Demande d'aides liées aux prestations de l'article 7

Les demandes d'aides sont à adresser par le salarié ou son ayant droit à l'adresse suivante :

Par mail : aides.individuellesprevoyance@klesia.fr.

Celles-ci devront être accompagnées du formulaire de demande, dit « DIS, demande d'intervention sociale » (document produit par le gestionnaire), entièrement rempli et signé, du dernier avis d'imposition reçu au titre du foyer fiscal, de(s) facture(s) détaillée(s) ainsi que du justificatif de non-versement ou du montant déjà versé par l'assureur du conjoint/concubin/partenaire lié par un pacte civil de solidarité du salarié.

Le demandeur pourra accompagner sa demande de tout autre élément permettant aux membres de la CPPNI de comprendre sa situation.

Le gestionnaire et les membres de la CPPNI pourront demander au bénéficiaire de fournir des pièces justificatives complémentaires qu'ils jugeraient nécessaires à la compréhension et à l'évaluation de la situation du demandeur.

Après réception des demandes, le gestionnaire prend contact avec les demandeurs pour rassembler tous les éléments nécessaires et constituer leurs dossiers selon le cadre validé avec la CPPNI. Ces prises de contact comportent systématiquement une démarche ECO (écoute-conseil-orientation) : un appel avec le demandeur permettant de comprendre toute sa situation et de l'orienter si besoin vers d'autres dispositifs complémentaires (ex : aides légales et extra-légales, action sociale Carcept, etc.).

Le gestionnaire fera ensuite parvenir à la CPPNI une synthèse anonymisée des dossiers permettant leur instruction. Les dossiers complets de demande d'aide seront traités à la CPPNI mensuelle suivant leur réception.

Conformément à la réglementation en vigueur, le gestionnaire conserve les données reçues pendant 5 ans après la clôture des dossiers.

Article 9 | Examen des demandes d'aides liées aux prestations de l'article 7

Les membres de la CPPNI étudient les dossiers de demandes d'aide transmis par le gestionnaire lors des réunions mensuelles.

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Par parité, la délégation patronale disposera du même nombre de voix que les organisations syndicales présentes.

Les décisions d'attribution ou de refus des demandes d'aide, en tout ou partie, seront prises à la majorité des voix des membres présents à la CPPNI au cours de laquelle les demandes d'aides sont examinées.

La décision prise par la commission est communiquée par mail au bénéficiaire par le gestionnaire.

Les décisions arrêtées par la commission ne peuvent faire l'objet d'aucun recours ni d'aucune justification.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des demandes étudiées.

La CPPNI se réserve la possibilité d'un recours à l'encontre d'un salarié ou d'un ayant droit en cas d'allégations mensongères ou de production de faux justificatifs.

Article 10 | Versement de l'aide

Le versement des aides du fonds d'action sociale sera effectué par l'organisme assureur de l'entreprise après réception de l'information de la décision prise par la CPPNI. Il sera réalisé par virement sur le compte bancaire du demandeur salarié ou, en cas de décès du salarié, de la personne qui a financé les obsèques.

Article 11 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que cet accord portant règlement du fonds d'action sociale, fondé sur un régime de prévoyance mutualisé et collectif, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, cet accord doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du transport aérien, quelle que soit leur taille.

Article 12 | Pilotage et suivi du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale, comme le régime de prévoyance, est piloté et suivi par la CPPNI, en tant que « commission paritaire prévoyance ».

Le gestionnaire fournira des reportings annuels des aides versées et du budget pour accompagner ces travaux.

Article 13 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Article 14 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant règlement du fonds d'action sociale, au moment de la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance par le conseil de la branche.

Article 15 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2026.

Il prendra fin au 31 décembre 2028 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date.

Article 16 | Révision

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

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

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent accord.

Elle sera également adressée au président de la CPPNI en vue de l'inscrire à l'ordre du jour de la CPPNI du mois suivant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

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

Article 17 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 22 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 22 octobre 2025

à l'avenant n° 2 du 14 décembre 2021
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2650051M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVT ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Après avoir conclu trois accords sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties en présence s'engagent dans une nouvelle négociation sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation affichée des entreprises, des organisations syndicales de salariés et des pouvoirs publics depuis de nombreuses années.

Le présent accord constitue le socle de référence des entreprises de la branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires mettent ainsi l'accent sur 3 priorités :

- garantir l'égalité salariale et, plus globalement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche ;

- développer la mixité de tous les métiers, et la fluidité des parcours professionnels entre ces métiers, afin de viser une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans tous les emplois (y compris les emplois à responsabilité) ;
- prendre en compte les questions de prévention, santé, sécurité et de conditions de travail dans une approche très large de l'égalité professionnelle F/H, qui vise non seulement la lutte contre toutes les formes de violences au travail, mais également l'impact des violences conjugales et/ou intrafamiliales sur les entreprises.

Les signataires réaffirment également leur engagement à ce que chaque nouvelle négociation collective de branche prenne en compte dans ses réflexions et débats, les dimensions mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche, il est rappelé que la lecture des textes réglementaires applicables au sein des entreprises verrières doit se faire à l'aune de la réglementation en matière d'égalité professionnelle F/H. Ils s'engagent également à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations patronales et syndicales. Les entreprises de la branche sont d'ailleurs invitées à reprendre ces deux principes dans leurs accords collectifs.

La branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre fonde son engagement sur des valeurs et des principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination, et sur la conviction que la mixité et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sont sources de progrès social et de performance économique durable.

L'ambition des signataires est de soutenir durablement l'évolution des mentalités dans les entreprises. Certaines inégalités F/H demeurent visibles dans l'exercice des responsabilités familiales, ce qui peut entraîner des conséquences sur le travail en général. C'est pourquoi cet accord souhaite donner des signaux clairs, dans ce qui peut contribuer à une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les femmes et les hommes.

Les signataires veulent promouvoir l'image d'une branche inclusive, dont les métiers sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes, et qui incarne une culture de l'égalité professionnelle dans ses modes de fonctionnement.

Pour y répondre, les entreprises doivent continuer à sensibiliser leurs managers, leurs salariés et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les mentalités sur les stéréotypes de genre, et ainsi prévenir les biais décisionnels qu'ils demeurent susceptibles d'induire au quotidien. Enfin, elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Toutes les actions développées au sein des différents articles de cet accord contribuent à cette évolution durable des mentalités visée par l'accord. Les signataires soulignent que cet engagement doit être continu et quotidien.

Article 1^{er} | L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'un des fondements de l'égalité professionnelle

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Les parties rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (comme par exemple à l'embauche...) le principe de l'égalité des

rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail et des compétences équivalents.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises qui y sont légalement tenues doivent engager des négociations périodiques obligatoires portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit également porter une attention particulière aux résultats des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle relatifs aux écarts de rémunération et aux taux d'augmentation et de promotion. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà d'un niveau défini par le législateur, les entreprises négocient, si elles sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'employeur doit enfin porter une attention particulière aux informations mises à disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales en matière d'égalité professionnelle, spécialement, à celles relatives à l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Article 2 | Renforcer la mixité de tous les métiers

Le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des métiers.

C'est pourquoi les entreprises de la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Bien entendu, cette mixité s'entend dans les deux sens, c'est-à-dire aussi bien dans les cœurs de métiers dits de production (dans lesquels sont également inclus les métiers de la recherche, et de l'intelligence technique), pour lesquels demeure un enjeu fort de féminisation, que dans les métiers tertiaires, traditionnellement plus féminisés, mais pour lesquels les entreprises de la branche visent aussi à attirer davantage d'hommes.

Parce que les recrutements dans les cœurs de métiers dits de production représentent une part importante des recrutements des entreprises de la branche, l'attention de cet accord portera en particulier sur la féminisation de ces métiers qui peut agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle F/H au sein des entreprises verrières.

Cette ambition de mixité des métiers nécessite pour les entreprises de la branche de développer des plans d'actions innovants, qui associent aussi bien des enjeux d'attractivité, de recrutements, de mobilités, de fidélisations et de reconversions.

Article 3 | Les actions à déployer/renforcer

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs plans d'actions pour la mixité, et souhaitent que cet accord puisse les inspirer dans ce sens.

Article 3.1 | Mise en avant des expériences professionnelles de femmes

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des rôles et parcours modèles qui soient le plus « accessibles » possibles pour les femmes. Différentes études conduites sur ce point attestent que la faculté à se projeter avec assurance vers un métier n'est pas égale entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Prendre soin de valoriser des expériences professionnelles de femmes ayant réussi dans nos métiers est donc clé. Il faudra veiller à ne pas se limiter à des profils de dirigeantes expérimentées. Les entreprises veilleront à davantage diversifier les portraits, en mettant en avant, des jeunes embauchées, tous collègues confondus, avec des responsabilités professionnelles épanouissantes.

De même, les signataires encouragent les entreprises à s'assurer, que lors d'événements publics, une représentation mixte sur scène soit recherchée.

Article 3.2 | Intégrer l'enjeu de mixité dans nos relations écoles

Les signataires actent que les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur » et que la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre doit agir en soutien et complément de ces dernières, notamment lorsque l'enjeu dépasse celui du recrutement (ex : agir sur l'image du secteur, sur l'orientation scolaire des étudiantes, etc.).

De ce point de vue, la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre doit prendre part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes femmes dans des filières techniques au sens large (action dans les collèges, lycées, écoles ou universités, centres de formation par l'apprentissage, visites de sites industriels, forums de l'orientation...).

Les entreprises de la branche peuvent accompagner des projets pédagogiques et des initiatives ou concours autour des enjeux de l'industrie dans les établissements scolaires situés à proximité de leurs sites.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à reconnaître l'investissement de salariées issues des filières techniques par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées, pour incarner cet enjeu de mixité et susciter des vocations auprès des étudiantes dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises. Ces actions pourraient être reconnues comme du temps de travail et les entreprises prendraient en charge les déplacements et frais inhérents à ces missions de représentation de nos métiers.

Enfin, les signataires encouragent les entreprises de la branche à développer et soutenir des programmes de mentorat externes pour accompagner, éclairer et soutenir l'orientation scolaire des jeunes femmes et notamment ceux issus de quartiers moins favorisés, ayant moins accès à des « rôles modèles », ou à des offres de stages, d'apprentissages ou d'immersions découvertes.

Article 3.3 | Renforcer les viviers par l'apprentissage et les stages de fins d'études

Les entreprises de la branche favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'apprentis.

L'impact des réformes récentes sur les champs de la formation professionnelle et de l'apprentissage offre une opportunité pour la branche professionnelle des industries de

fabrication mécanique du verre de contribuer directement au développement et au soutien des campagnes de recrutements féminins en alternance, spécifiquement sur des métiers de production qui embauchent, notamment avec l'appui de l'opérateur de compétences « OPCO 2i ».

Afin d'encourager cette dynamique, les signataires s'engagent à examiner, avec l'OPCO 2i, les conditions de faisabilité d'une majoration éventuelle de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et de production.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l'attractivité des métiers de production auprès des jeunes femmes, par le biais d'une bonification de la part locale de leur taxe d'apprentissage.

Les entreprises de la branche sont encouragées, lorsque cela est possible, à « tester » la possibilité de proposer à des alternantes ou des stagiaires de fins d'études (issues de métiers tertiaires et/ou commerciaux) formées et diplômées au sein de l'une ou l'autre de nos organisations, de poursuivre sur un second diplôme en alternance en basculant vers une filière cœur de métier dit de production (passerelle) avec une perspective d'embauche à la clé.

Article 3.4 | Adapter nos processus et pratiques de recrutement

Les dynamiques pour diversifier la nature et les modalités de recrutement sont à approfondir, notamment pour soutenir les volumes de recrutements féminins dans les métiers les moins féminisés.

On peut citer, pour exemples :

- des équilibres plus fins dans la répartition entre profils universitaires et profils de grandes écoles dans les recrutements de compétences cadres ;
- des expérimentations pour procéder à davantage de recrutements par simulations (permet de sélectionner des candidats pour une ou des entreprises qui recrutent, pour un poste de travail ou un métier donné, à partir d'exercices destinés à évaluer « les habiletés » des candidats pour exercer ce métier ou occuper ce poste de travail), qui ont la vertu de contribuer à lever des freins et à combattre des phénomènes d'autocensure qui nuisent encore à des candidatures féminines sur des métiers à dominante technique ;
- des expérimentations avec des associations d'insertion ou des organismes tiers (ex : fondations) qui soutiennent et engagent des programmes pour féminiser les métiers techniques ou les métiers de production ;
- des recherches, selon les opportunités en régions, de candidatures plus expérimentées et notamment de profils féminins qui auraient eu une première expérience significative dans un métier technique dans d'autres secteurs industriels.

Les signataires du présent accord reconnaissent comme indispensable l'exigence de mixité dans la liste des candidats sélectionnés proposée par les cabinets de recrutement (lorsque tout ou partie du processus est externalisé) ou par les équipes RH en charge de recruter. Si des difficultés demeurent, sur certains emplois et métiers, à trouver des candidates, les entreprises sont incitées à trouver des marges de manœuvre du type « allongement de la durée des mandats de recherche » ou « principes de bonus/malus » dans la rémunération des cabinets de recrutement qui opèrent pour leur compte.

Article 3.5 | Agir via les reconversions

Les entreprises sont invitées à informer régulièrement les salariés, des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes issues des filières commerciales et tertiaires de se reconvertir et d'intégrer les métiers de la production. En ce sens, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur le dispositif de reconversion actuel « Pro-A » qui permet aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies

ou de l'organisation du travail, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elles veilleront à se mettre à jour des dispositifs existants et permettant cette reconversion.

Elles veillent également dans leurs communications sur les métiers et sur les parcours professionnels à ne pas renforcer des stéréotypes de genre, en veillant par exemple à la mixité des représentants lors de forums métiers, ou à l'occasion de témoignages de salariés ayant réussi leurs reconversions.

Article 3.6 | *Fidéliser les opératrices et ingénieures dans les filières de la production*

Attirer davantage de femmes dans ces filières constitue une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, mais cet enjeu se conjugue aussi avec la capacité, pour le management et la filière RH des entreprises, à savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

Il est crucial de mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, tant au niveau managérial qu'au plus près du terrain. À titre d'exemple, management et filière RH pourront, par exemple, créer au sein des collectifs de travail, des temps dédiés à la (ré)conciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salariées.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments de nature « logistique et/ou pratique » ; ex : vestiaires, adaptation des outils...), management et salarié(e)s proposent, au sein de leurs collectifs de travail, de meilleures conditions d'intégration et de parcours professionnels qui bénéficient par ailleurs à toutes et tous.

Article 4 | *Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels*

Les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre s'attachent à développer des organisations inclusives qui font travailler ensemble tous les salariés sans aucune discrimination.

Elles veillent par ailleurs à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ou de la prise d'un congé de parentalité (tel que le congé parental d'éducation, à temps plein comme à temps partiel d'ailleurs) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises de la branche sont les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, mais également de promotion, et plus globalement d'évolution et de parcours professionnel. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciales, techniques, de production ou tertiaires.

Elles recherchent une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction, et mettent en œuvre les obligations légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, parmi les dirigeants et au sein de leurs instances dirigeantes.

Article 4.1 | Viser l'égalité des chances dans les promotions et les changements de collègues

De même que l'index de l'égalité garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la distribution annuelle des promotions, les entreprises de la branche veillent au principe d'une juste représentation des femmes et des hommes dans les changements de responsabilités et dans les changements de collègues.

Les entreprises de la branche veilleront également à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés dans leur accès aux augmentations salariales, aux promotions, à des mobilités ou des reconversions.

Article 4.2 | Garantir la juste représentation des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des entreprises

Les signataires de l'accord rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour aborder les perspectives d'évolution professionnelle, et les formations professionnelles à mettre en place pour y arriver.

Les entreprises de la branche sont invitées à renforcer la mixité dans leur politique de nomination. Elles veilleront notamment à développer des viviers mixtes dans les filières de production, tertiaires, commerciales et techniques, et sont invitées à mettre en place – une fois par an – des comités du type comités carrières, dédiés à l'étude de profils féminins.

Les signataires soulignent l'importance de développer, en partenariat ou non avec des réseaux de salariés alliés de la mixité, des programmes de mentorat et/ou de coaching interne.

Les entreprises de la branche veillent en effet à ce qu'à tous les niveaux de responsabilité (y compris aux postes de dirigeants), les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Article 4.3 | Garantir un égal accès à la formation professionnelle

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière.

Parmi les pratiques identifiées pour favoriser l'accès, notamment des salariés parents, aux formations professionnelles, on peut citer :

- localiser ou régionaliser des actions de formation ;
- organiser des formations plus courtes ou modulaires ;
- veiller à ce que les horaires de formation facilitent la participation de toutes et tous ;
- développer des pédagogies innovantes et hybrides : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules e-learning, jeux sérieux (« serious games ») ;
- veiller aux délais de prévenance pour la participation à une formation ;
- compléter les apprentissages par la transmission des savoirs et le compagnonnage.

Une attention est portée, de ce point de vue, aux possibilités d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'il n'existe pas d'alternative possible et que les sessions de formations se déroulent sur des horaires et/ou jours non travaillés habituellement, le management veille à ce que les dépassements induits soient compensés en temps.

De même, ils soulignent l'importance, pour les entreprises, de mettre en place des dispositifs de prise en charge des frais complémentaires de garde d'enfants afin que cette question ne constitue pas un frein au départ en formation.

En matière de formation promotionnelle, les signataires soulignent également leur vigilance à ce que les modalités d'organisation prennent en compte des enjeux de conciliation des temps de vie pour leurs bénéficiaires, et qu'elles soient notamment attentives à créer les conditions les plus favorables possibles pour garantir une égalité d'accès à ces cursus de professionnalisation entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes de la branche*

Les signataires rappellent l'importance de respecter avec attention les équilibres de vie des femmes et hommes, notamment lors des événements importants de la vie personnelle (naissance, adoption, maladie, invalidité, décès...).

Pour ce faire, ils soulignent la nécessité de prendre en compte les spécificités et la diversité des métiers, des organisations et des territoires au sein de toutes les entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les outils de travail (logiciels, équipement ou environnement industriel) en cours de modernisation soient pensés selon une approche « inclusive ».

Les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sous réserve des spécificités propres à certains métiers, et de la performance des équipes de travail, management et filière RH seront attentifs à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- en favorisant, lorsque l'organisation du travail le permet, des principes de flexibilité et de souplesse horaires ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentéisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion, usages équilibrés du numérique...) ;
- en développant, quand cela est possible, des pratiques et outils permettant de travailler à distance (télétravail, tiers lieux, emploi délocalisé...) ;
- en permettant quand cela est possible, le recours au temps partiel.

Les signataires du présent accord partagent la conviction qu'un bon équilibre des temps de vie est source d'une plus grande qualité de vie au travail pour les salariés et soutient la performance sociale et économique des entreprises.

Article 5.1 | *Soutenir les entreprises qui s'engagent à développer des organisations inclusives, soucieuses des équilibres de vie*

La branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre s'engage à valoriser les dispositifs, les organisations du travail et les pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long des parcours professionnels des salariés.

Article 5.1.1 | *Le télétravail ou travail à distance occasionnel*

Le télétravail ou le travail à distance occasionnel/régulier, dès lors qu'ils répondent bien à des logiques d'éligibilité fondées sur l'organisation du travail elle-même, et qu'ils permettent de maintenir le collectif de travail, agissent comme un possible facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières).

Article 5.1.2 | *Le temps partiel*

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés qui le souhaitent de concilier vie personnelle et vie professionnelle tout en répondant aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les signataires réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière ni à l'évolution salariale et ne soit pas perçue comme une forme de désengagement professionnel.

Article 5.2 | *Soutenir et accompagner la parentalité (de la petite enfance jusqu'aux aidants familiaux)*

La branche réaffirme l'article 43 de la CCN qui permet à la salariée de bénéficier à partir du 5^e mois de la grossesse d'une autorisation de sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel. Les parties signataires proposent de passer de 5 à 10 minutes.

L'article 43 prévoit également que la salariée ayant 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du maintien total de sa rémunération durant son congé maternité. Les parties signataires ont décidé de supprimer cette condition d'ancienneté de 10 mois.

Cet article prévoit la possibilité pour la mère qui allaite de disposer d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, hors temps de trajet. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel. Un local adapté (présence d'un réfrigérateur) et à l'abri des regards sera mis à disposition pour les salariées continuant l'allaitement de leur enfant après la reprise du travail.

Les signataires de cet accord souhaitent contribuer à favoriser une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les deux parents.

De manière générale, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et les activités personnelles de leurs salariés, en adaptant dans la mesure du possible par exemple, les horaires de réunions et planifiant suffisamment à l'avance les déplacements et/ou les changements de planning.

Pour faciliter l'égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle, les entreprises de la branche veillent à proposer des dispositifs de formation adaptés (logistique, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité qu'elles définiront, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard attentif sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjointe ou conjoint en déplacement, famille monoparentale...).

Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes. Elles veillent, par exemple et dans ce cadre, à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps plein ne se traduise pas par une source d'écart de rémunération injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait.

Article 6 | *Agir pour la prévention, santé, sécurité et conditions de travail*

Les signataires rappellent en préalable, l'obligation légale de l'employeur de veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de

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

Les entreprises proposent ainsi des conditions d'exercice de l'activité permettant aux femmes, comme aux hommes, d'accéder à tous les types de métiers et de postes. Elles adaptent les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes. Elles prennent en compte les contraintes spécifiques des femmes enceintes afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, et examinent notamment – lorsque l'activité le permet – leurs conditions d'éligibilité au télétravail.

Les études, et notamment les travaux conduits par l'ANACT, montrent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même façon aux différents risques professionnels. Conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les entreprises prennent en compte la situation respective des hommes et des femmes en matière de repérage, d'évaluation et de prévention des risques professionnels en fonction du sexe. Elles en partagent les apprentissages dans le cadre d'un dialogue social au sein de leurs instances représentatives du personnel.

Par ailleurs et au-delà des dispositions déjà mises en œuvre pour prévenir toutes les formes de discrimination, ou de harcèlement sexuel et/ou moral, les entreprises veillent également à anticiper et prévenir les risques de violences sexistes au travail.

Les femmes, et dans une moindre mesure statistique, les hommes peuvent également être victimes de violences domestiques qui ont – de fait – un impact et des conséquences directes sur le travail. C'est pourquoi, les signataires invitent à l'engagement des entreprises à accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Article 6.1 | Santé et travail, une approche par le genre en complément de l'approche sexuée pour améliorer la prévention

Dès 2009, les travaux conduits par le réseau des ARACT-ANACT en collaboration avec le service des droits des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes a démontré la pertinence d'introduire l'approche genrée dans les analyses en vue de l'amélioration des conditions de travail.

« L'approche genrée » est entendue comme une clé d'analyse « des situations de travail, toutes choses inégales par ailleurs ». Force est de constater que les approches fondées sur une analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne sont pas forcément pertinentes pour comprendre les écarts, en termes de santé au travail, entre les femmes et les hommes.

En effet, dans les entreprises, le constat est que les femmes et les hommes occupent des situations professionnelles « toutes choses inégales par ailleurs ». Ils n'exercent pas les mêmes métiers, n'ont pas les mêmes conditions de travail, de conciliation des temps, ni les mêmes parcours. En d'autres termes ils ne vivent pas un même poste de la même manière.

Le modèle « genre » dépasse le simple constat de différence de sexe pour intégrer 4 axes complémentaires d'analyse :

- l'organisation du travail et la mixité : les femmes et les hommes n'exercent pas dans les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes postes de travail, et même dans les métiers ou filières à prédominance féminine, il existe une répartition sexuée des emplois ;
- le travail : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques distincts, parfois partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine avec des effets différenciés sur la santé ;

- le parcours professionnel : de manière globale, et en approche multi-sectorielle, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes parcours professionnels. Des écarts sont susceptibles d’exister du fait de carrières interrompues ou plus « hachées », avec parfois une forme de précarité induite par des emplois à temps partiel ;
- le temps : dans les faits, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes contraintes de temps de travail, ni les mêmes activités dans la sphère privée, à cause de la persistance des inégalités dans le partage des charges domestiques et/ou familiales.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à analyser dans le cadre des missions CSSCT ces quatre axes.

Article 6.2 | *Aborder les enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes dans une approche de santé globale*

Les politiques de santé et de sécurité des entreprises gagnent donc à mobiliser cette prise en considération du sexe et du genre pour progresser dans la prévention et la promotion de la santé pour toutes et pour tous.

Les signataires du présent accord soulignent donc l’intérêt que ces enjeux de santé reproductive et sexuelle soient étudiés au titre de la santé au travail. En effet, les menstruations douloureuses (dysménorrhée), l’endométriose, la ménopause, ou l’andropause, par exemple peuvent affecter la vie professionnelle des salariés. Il est donc important que ces questions soient prises en charge par le corps médical, et qu’une attention soit portée sur le sujet par les entreprises, et – plus globalement d’ailleurs – par l’ensemble de la société.

Article 6.3 | *Affirmer une tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles au travail*

Les signataires rappellent que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre des relations professionnelles, doivent être prises en compte dans les DUERP ainsi que dans les plans de prévention annuels de toutes les entreprises, partagés dans le cadre de leurs instances représentatives du personnel.

De ce point de vue, les entreprises de la branche s’engagent à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité physique et psychique, et de leur dignité.

Pour les signataires du présent accord, la lutte contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes, dans la variété de leurs degrés d’hostilités et la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d’actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

Employeurs et représentants du personnel partagent une conviction simple : la crédibilité d’un message de « tolérance zéro » passe nécessairement par une approche volontariste et globale du sujet par les entreprises.

Les signataires du présent accord encouragent toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d’une référente ou d’un référent sexisme et harcèlement sexuel ou, à défaut, d’une organisation collective qui favorise ce partage, cette professionnalisation et cette sensibilisation au sein de leurs entités. Toutes, petites ou grandes, doivent veiller à ce que les canaux d’alertes soient visibles et connus des salariés et à ce que le processus de traitement de ces alertes soit décrit et accessible pour tous les salariés, dans le respect des droits de chacun.

Article 6.4 | Prendre en compte l'impact des violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises et développer des dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi pour les salariés victimes

Aujourd'hui en France, une femme sur six est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et une très grande majorité d'entre elles sont salariées. Plus de ¾ des victimes habitent encore avec l'auteur de ces violences et il convient de souligner que les hommes peuvent également être victimes de ces violences conjugales et familiales (environ 10 % des victimes).

Les signataires du présent accord souhaitent proposer une dynamique globale et collective autour de la prise en compte de ces questions, en l'adaptant à la diversité de taille de ces entreprises.

Article 7 | Dispositions finales

Article 7.1 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Article 7.2 | Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au jour de la signature pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Article 7.4 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7.5 | Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7.6 | Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Article 7.7 | Situations des entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche des industries de fabrication mécanique du verre concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 33 du 21 novembre 2025
relatif aux salaires minima hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2650028M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers. Employés

	Brut mensuel
Niveau A	1 830 €
Niveau B	1 850 €
Niveau C	1 910 €
Niveau D	1 983 €

2. Agents de maîtrise

Niveau E	2 080 €
Niveau F	2 210 €

3. Cadres

Niveau G	2 786 €
Niveau H	3 866 €
Niveau I	4 070 €
Niveau J	4 467 €

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit le 1^{er} janvier 2026.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 21 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Accord n° 2025/02 du 25 novembre 2025

relatif à la prévention des risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de travail

NOR : ASET2650048M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé au préalable que depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés alternativement lorsque ces derniers, dans les conditions rappelées à l'article 2.2 « Entreprises concernées » du présent accord :

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés au-delà des seuils fixés, à un ou plusieurs des six facteurs de risques retenus pour le compte personnel de prévention (C2P), les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière ;
- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnels imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Il est également rappelé qu'au travers des accords antérieurs, relatifs à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels et que les conclusions de l'étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives, ayant abouti à la mise à disposition des entreprises d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels (en annexe), d'outils et d'un guide de prévention des risques, sont toujours valables.

Article 1^{er} | Champ d'application et positionnement de l'accord

Article 1.1 | Positionnement de l'accord de la branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, estiment que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels relève du ressort de la branche.

Le présent accord de branche s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche et remplace intégralement l'accord n° 2022/05 en vigueur.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariées que du thème visé par cet accord n'en nécessitant pas.

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail en vigueur, il est précisé que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 1.2 | Entreprises concernées

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite non seulement continuer à diffuser et mettre à disposition de l'information et des outils sur ses différents sites afin d'impliquer les entreprises du secteur mais également continuer à créer l'impulsion en encourageant les entreprises à prendre les mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

Les entreprises et groupes de moins de 50 salariés, qui, pour rappel, ne sont pas tenues de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action sur ces thèmes, sont invitées également, par les signataires du présent accord, au travers d'une démarche volontaire, à s'approprier et à décliner les actions proposées dans l'accord de branche, au moyen d'une concertation avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pouvant passer notamment par la négociation d'entreprise/la rédaction d'un plan d'action.

En application de l'article L. 4162-1 et L. 4163-2 IV du code du travail, les dispositions de l'accord de branche permettent de couvrir les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés.

Ainsi, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation, même en cas d'existence d'un accord de branche étendu, de conclure un accord collectif ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues par le code du travail, d'établir un plan d'action à leur niveau, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche.

Article 2 | Contexte et bilan des actions relatives à la prévention des risques professionnels dans la branche

Article 2.1 | Contexte et évolution législative en matière de santé & sécurité au travail en faveur de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires entendent remplacer l'accord n° 2022/05 en vigueur par le présent accord n° 2025/02 du 25 novembre 2025 afin de poursuivre la dynamique de mise en œuvre des évolutions législatives survenues depuis la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail qui a notamment porté création du passeport prévention ou encore renforcé le suivi médical des salariés ; ainsi que pour intégrer dans le présent accord la référence à la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Il est par ailleurs rappelé qu'au travers des accords antérieurs, et notamment l'accord n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé une dynamique forte de prévention des risques professionnels et que les conclusions de l'étude paritaire, menée en 2014, visant à réaliser un diagnostic des expositions avec audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité conduit auprès de différentes entreprises représentatives, ayant abouti à la mise à disposition des entreprises d'une méthodologie d'évaluation des risques professionnels (en annexe), d'outils et d'un guide de prévention des risques, sont toujours valables.

En outre, la branche a régulièrement poursuivi ses travaux en la matière, notamment à travers les actions suivantes réalisées ces trois dernières années :

- renforcement des actions de formation en faveur de la prévention des risques professionnels tel qu'il ressort du bilan des actions réalisé (cf. article 1.2) ;
- mise à disposition sur le site de l'observatoire des métiers de la branche d'un programme d'actions de formation ciblées en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois et révision de l'accord sur la formation professionnelle ;
- renforcement des communications ciblées en matière de santé et sécurité au travail, notamment sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche des DCHD ;
- réalisation, en partenariat avec l'OPCO mobilités d'un rapport économique et social 2024 – branche des distributeurs conseil hors domicile (DCHD) dont sont issues les données de bilan en partie présentées dans le présent accord, également publié sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche des DCHD ;
- création de deux certificats de qualification professionnelle de techniciens hors domicile dont les règles de sécurité liées aux opérations de maintenance et d'installation des équipements sont intégrées dans les référentiels d'évaluation ;
- signature de l'accord n° 2024/03 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail permettant aux entreprises

de la branche de bénéficier d'un bonus de financement depuis le 1^{er} juillet 2025 au titre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Par ailleurs, les discussions menées depuis janvier 2025 avec les partenaires sociaux répondent à l'engagement de la branche de dresser le bilan, sur les trois dernières années, des actions inscrites à l'accord n° 2022/5.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité conserver au cœur de leurs priorités les actions suivantes :

- l'aide à l'identification des facteurs d'exposition aux différents risques professionnels via l'outil de diagnostic de branche ou mode d'emploi de prévention des risques en annexe ;
- la poursuite d'une mise en œuvre d'une politique opérationnelle dynamique et durable de réduction et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels identifiés comme prédominants dans le secteur (cf. article 3.4 du présent accord) ;
- la prise en compte d'actions en faveur de la prévention des risques psychosociaux ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- la sensibilisation des entreprises à l'égard des conditions de travail des personnes dites expérimentées dont la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 est venue renforcer la place dans l'emploi en les inscrivant dans une logique de valorisation de l'expérience, de maintien dans l'emploi et de transmission des savoirs.

Article 2.2 | Bilan des actions relatives à la prévention des risques professionnels dans la branche

Le dernier rapport de branche démontre que 48 % des salariés de la profession occupent un poste dans la filière logistique (livreur, préparateur de commandes...). Il s'agit de la filière la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels et aux accidents du travail.

En effet, les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés – hôtels – restaurants, associations, cantines scolaires...) engendrent, pour les salariés de cette filière, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.

En outre, les livraisons de ces produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave, chez le client, avec peu voire pas de moyens de manutention adaptés).

Depuis longtemps, la question de la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels comme celui du port de charges lourdes, est traitée de manière transverse au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés – hôtels – restaurants.

Les rencontres ou sollicitations avec ces acteurs ont notamment permis de :

- diffuser, via la communication opérée par la FNB et les services apportés par les entreprises de la branche auprès de leurs clients CHR, les axes de prévention édictés par la CNAMTS, notamment sur la sécurisation de la descente en réserve/cave, concernant non seulement le personnel de l'établissement mais aussi les salariés de la branche des DCHD livrant en zone de stockage ;
- poursuivre les démarches sur les fûts de 50 litres, initiées dès 2013 pour réduire le port manuel de charges lourdes et d'annoncer aux salariés de la branche que certains brasseurs s'engageaient à une disparition de ces formats de fûts dès 2019. En 2025, les fûts de 50 litres ont quasiment disparu et les travaux se poursuivent au cas par cas ;

- poursuivre des réflexions sur la prévention du risque de décès dû à la présence de CO2 en cave, notamment via l'utilisation du détecteur CO2. La plupart des nouvelles installations se font avec la mise en place d'un détecteur. Depuis 2019, un travail est réalisé avec les brasseurs de façon à ajouter aux cahiers des charges des installations la mise en place d'un détecteur CO2.

Par ailleurs, le compte personnel de prévention C2P permet de renforcer les démarches d'identification, de réduction et de prévention des facteurs de risques ; notamment avec la mise en place d'une véritable politique d'accompagnement des entreprises de la branche, par le moyen d'une large diffusion de guides et outils de branche (sur les sites internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, à l'occasion des réunions et commissions sur ce thème, également en région...) et par le moyen de la formation en matière de santé et sécurité des salariés.

Ainsi, de 2022 à 2024, le bilan des actions a permis de constater que :

- 60 % des salariés formés au titre de la contribution conventionnelle de branche ont bénéficié d'une formation sur le thème de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité ;
- 29 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation sur le thème de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité (vs 20 % au dernier bilan 2018-2021, tous dispositifs confondus, hors alternance) ;
- parmi ces stagiaires formés, tous dispositifs confondus hors alternance, sur la thématique des risques professionnels, de la santé et de la sécurité :
 - 5 % ont été sensibilisés ou formés au management de la santé et sécurité au travail, soit 611 salariés (protocole de sécurité, veille réglementaire, harcèlement moral et sexuel, etc.) ;
 - 14 % ont suivi des actions de prévention en santé du type gestes et postures, prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), des risques psychosociaux (RPS) et de lutte contre les addictions, soit 1 781 salariés ;
 - 12 % ont suivi la formation sauveteur secouriste au travail (SST), soit 1 484 salariés ;
 - 25 % ont suivi une formation incendie ou d'habilitation électrique, soit 3 167 salariés.

Ces démarches de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail s'inscrivent par ailleurs dans les exigences fixées par le référentiel du label RSE de la profession, porté par la fédération nationale des boissons (FNB). À fin 2024, grâce à la procédure de labellisation grossiste en boissons engagé, plus de 4 350 salariés ont été sensibilisés aux enjeux de la RSE.

Afin que les bonnes pratiques liées à la santé et sécurité des salariés soient transmises aux nouveaux embauchés dès le début de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux recommandent notamment de mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux embauchés incluant cette thématique.

Selon le rapport économique et social de la branche Ed. 2024 :

46 % des entreprises interrogées, proposent un parcours d'accueil aux nouveaux embauchés.

Enfin, la fédération nationale des boissons (FNB) poursuit ses partenariats noués avec la CNAMTS, l'INRS, et des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels (protocole de sécurité, brochures de prévention des risques professionnels à destination de la profession, co-financement de matériels ou infrastructures...).

Elle poursuit notamment ses échanges et travaux avec la CNAMTS et les CARSAT après un dernier bilan au 31 août 2025 de la convention nationale d'objectifs (CNO) 2021-2025.

L'ensemble de ces actions et l'implication de chacun, employeurs et salariés, ont contribué au constat selon lequel la part des salariés de la branche concernés par un accident du travail ou une maladie professionnelle poursuit sa baisse de manière constante. Le taux de sinistralité dans le secteur est de 3,9 %, soit en baisse depuis 2019 (4,6 %).

Ainsi, sur la base du bilan réalisé des actions mises en œuvre et de la sinistralité dans la profession, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, confirment que les efforts de prévention des risques professionnels et la préservation de la santé et sécurité des salariés doivent être poursuivis et réitèrent leur volonté d'accompagner les entreprises et salariés de la branche sur ce thème.

Article 3 | *Diagnostic et identification des situations de risques professionnels dans la branche*

Afin de faciliter et rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (C2P), l'accord rappelle la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

3.1. Facteurs de risques professionnels dans la branche

Les facteurs de risques professionnels sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme suit :

« 1° Des contraintes physiques marquées :

- a) manutentions manuelles de charges ;
- b) postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) vibrations mécaniques ;

2° Un environnement physique agressif :

- a) agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) températures extrêmes ;
- d) bruit ;

3° Certains rythmes de travail :

- a) travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- b) travail en équipes successives alternantes ;
- c) travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. »

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche (cf. mode d'emploi de prévention des risques en annexe intégrant le diagnostic).

Ainsi, seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche (cf. annexe), étant précisé, qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, aucun de ces facteurs identifiés n'entrent dans ceux visés par les articles L. 4163-1 et suivants du code du travail ouvrant des droits au titre d'un compte professionnel de prévention (C2P). Ils sont toutefois susceptibles d'entrer dans le champ d'application de l'accord n° 2024/3 du 21 novembre 2024

conclu par les partenaires sociaux de la branche et relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

3.2. Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

En application notamment des articles L. 4121-3 et suivants du code du travail, il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, gestes et postures...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devant faire *a minima* l'objet d'une mise à jour annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les risques professionnels auxquels chaque salarié est exposé. En effet, le DUERP, à conserver au moins pendant 40 ans (cf. article L. 4121-3-1 V A du code du travail), comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport...).

L'employeur doit consigner, en annexe du DUERP, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés par décret en application de l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'employeur se servira des éléments de la branche décrits ci-dessous et en annexe pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition est en cohérence avec la démarche globale d'évaluation des risques professionnels en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées.

Malgré toutes les mesures de prévention mises en place, un accident du travail peut survenir. Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à, notamment, utiliser la méthode de l'arbre des causes afin de rechercher les éventuels facteurs ayant contribué à l'accident et/ou à sa gravité, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention pour en éviter le renouvellement.

Les employeurs tiendront le DUERP à la disposition des salariés, anciens salariés ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-3-1 V A et R. 4121-4 du code du travail.

3.3. Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la prévention des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

3.3.1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et santé physique et mentale des salariés.

Il appartient à l'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, d'impulser une véritable culture de la prévention et de la santé au travail et de la transmettre à l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un vecteur de la culture prévention.

L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Dans le cadre des actions de prévention des risques professionnels, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. Il veille également à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des situations de travail et/ou d'une nouvelle prise de poste.

Il adapte notamment les mesures de protection collectives en fonction des unités de travail et s'assure de leur bon usage ; de même qu'il s'assure que les équipements de protection individuelle (EPI) sont adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes...).

3.3.2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions ou consignes qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs qu'il convient de veiller à ce que les salariés maîtrisent le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche, comme une des formations prioritaires, permettant une compréhension et une intégration optimale des consignes orales ou écrites qui sont données.

L'employeur s'appuiera sur une des instances représentatives du personnel et les référents que celles-ci désignent pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise ; et ce en application du 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour en application de l'article L. 4121-3 du code du travail.

Enfin, le ou les salarié(s) compétent(s) désigné(s) par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, dit aussi « référent santé-sécurité » appuie l'employeur dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail (articles L. 4644-1 et L. 4121-3 du code du travail) et peut notamment également contribuer à l'évaluation des risques professionnels.

3.3.3. Les autres parties prenantes

Outre l'appui et l'accompagnement de la FNB dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes expertes suivantes :

- les services de prévention et de santé au travail (SPST) (art. L. 4121-3 du code du travail), les CARSAT – CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut, dans ce cadre, participer à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le DUERP lui est transmis par l'employeur à chaque mise à jour (art. L. 4121-3-1 VI du code du travail).

Les entreprises sont également invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour :

- améliorer les conditions d'exercice des emplois en vue de diminuer les risques professionnels ;
- et élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

3.4. Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels dans la branche des distributeurs conseils hors domicile

En application de l'article L. 4163-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi un mode d'emploi de prévention des risques professionnels applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article 3.1, via un tableau et des données présentées en annexe.

Les partenaires sociaux constatent qu'au regard de la liste des facteurs concernés et des seuils définis par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord, il n'a pas été identifié dans la branche de facteurs de risques professionnels imposant de déclaration en application de l'article L. 4163-1 du code du travail. Pour autant, les partenaires sociaux rappellent leur souhait de mise en place d'une politique forte en matière de prévention des risques professionnels.

Le mode d'emploi de prévention des risques professionnels, en annexe au présent accord, a pour objectifs :

- d'identifier les situations d'exposition aux facteurs de risques professionnels, étant précisé qu'il a été choisi paritairement de réaliser l'étude par tâche pour intégrer la diversité des organisations ;
- de hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et guider les mesures de prévention à mettre en œuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des distributeurs conseils hors domicile.

Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés, notamment de la filière logistique qui représentent 48 % des effectifs de la branche, sont exposés aux deux facteurs de risques professionnels – le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques – qui n'entrent pas dans le C2P au regard de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention des risques professionnels en annexe ne peut se voir appliquer la pénalité mentionnée au II de l'article L. 4163-16 du code du travail.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention des risques professionnels pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres qui justifient que le mode d'emploi conventionnel ne soit pas appliqué.

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation, ou les conséquences à long terme d'un risque lié au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'encourager une dynamique de prévention dans les entreprises de la branche qui soit efficace et régulière, ils jugent comme prioritaires les axes suivants en application des articles D. 4162-2 et suivants du code du travail :

4.1. Mesures tendant à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

4.1.1. Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et aménager les postes de travail.

Les présentes dispositions et les outils sont ainsi mis en ligne sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises et des salariés de la branche.

En complément, la FNB et l'observatoire des métiers de la branche DCHD mettent à disposition des entreprises adhérentes divers autres dispositifs relatifs à la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques psychosociaux (bonnes pratiques, guides, méthodes, programmes de formation...) permettant de faciliter la mise en œuvre concrète de mesures d'adaptation et d'aménagement de postes.

Les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de travail, notamment de la filière logistique, sur la santé, la sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité recherchée de l'activité.

Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable sur le site internet de l'observatoire des métiers de la branche.

Dans la partie « descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire voire supprimer les risques professionnels.

À titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave...).

■ Objectif : diffusion des outils de branche auprès de toutes les entreprises de la branche d'ici 3 ans.

■ Indicateur : nombre de communications portant sur ces sujets, nombre de visites des pages du site de l'observatoire des métiers, trafic et taux de lecture des espaces de communication digitale dédiée à cette thématique.

4.2. Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Par ailleurs, face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ou le renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments, seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

À titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et/ou l'utilisation d'engins de dernière génération.

■ Objectif : réduction du facteur de risque vibrations mécaniques ;

■ Indicateur : recensement des actions mises en place par les entreprises (nombre d'entrepôts et de surfaces extérieures ayant bénéficié d'une réfection de sol, achat de matériel...).

4.3. Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

4.3.1. Transmission de savoirs et procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière est donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, son histoire, ses produits et clients, son contexte ;
- une présentation des métiers, et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier, y compris des risques psychosociaux, et les moyens adaptés de les combattre, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés, les droits et procédures d'alertes ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Des modèles sont proposés et diffusés aux entreprises de la branche par le biais du site de l'observatoire des métiers.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou plusieurs situations de risques professionnels en particulier les salariés polyexposés, pendant leurs trois premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les savoirs et les bonnes pratiques.

■ Objectif : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations de poste de travail doivent inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention des risques professionnels incluant les risques psychosociaux ;

■ Indicateur : proportion du nombre de nouveaux embauchés ou nouveaux affectés à un poste de travail différent ayant bénéficié de cette procédure d'accueil.

4.3.2. Échauffements avant le début du service et autres actions de prévention

Lorsque l'emploi exercé impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les partenaires sociaux préconisent aux entreprises d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste et de désigner un référent « éveil échauffement musculaire ».

Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

■ Objectif :

- tous les 3 ans, au moins 10 % des entreprises forment ou ont mis en place l'éveil musculaire (ou échauffement musculaire), le but étant d'entraîner une réduction des TMS et AT/MP.

■ Indicateurs :

- part des entreprises qui forment ou/et qui ont mis en place l'éveil échauffement musculaire.

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises sensibilisent leurs salariés sur les bienfaits d'actions de prévention pouvant être mises en œuvre au sein de leur structure (conseils de kinésithérapeute, ostéopathe, nutrition, addiction, activités physiques, stress...), valorisées et/ou prises en charge par les complémentaires santé... ou toutes autres démarches ayant pour but d'améliorer le bien-être au travail.

4.3.3. Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise à s'inscrire dans une culture de prévention des risques. Celles-ci communiqueront notamment par voie d'affichage, au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des instances représentatives du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'actions.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à réaliser toute action et/ou à diffuser toute documentation relative à la prévention des risques pour la santé et sécurité au travail auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet, webinaire, ateliers, e-learning...).

À ce titre, les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

En outre et en application des dispositions de l'article D. 4162-3 du code du travail, sera réalisée une information des salariés sur les mesures existantes de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention (C2P) d'affecter les points qui y sont inscrits au financement notamment d'une formation professionnelle ou du passage à temps partiel, à temps réduit ..., en fonction du nombre de points cumulés.

4.4. Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle, dans les domaines de la prévention des risques professionnels et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés en la matière.

Ils rappellent ainsi que, outre l'information et la sensibilisation des salariés, la formation participe à la maîtrise des risques professionnels par les salariés du secteur.

4.4.1. Développement des compétences des salariés

Outre une meilleure connaissance des facteurs de risques professionnels incluant les risques psychosociaux, la réduction des risques suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la prévention, la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations : gestes et postures, PRAP, prévention des risques professionnels, des TMS, prévention des risques psychosociaux, prévention des addictions, qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

De 2022 à 2024, 29 % des salariés de la branche ont bénéficié d'une formation sur ces thèmes.

■ Objectif : poursuivre le développement des compétences et des qualifications sur ce thème par l'accès à la formation professionnelle continue. Au moins 25 % des effectifs de la branche formés sur ces thèmes (y compris formation à distance) tous les 3 ans ;

■ Indicateur : part des effectifs de la branche formée sur ce thème.

4.4.2. Développement de la formation de l'encadrement et des référents santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à relayer et faire respecter la politique santé-sécurité y compris sur les risques psychosociaux, et participe à leur élaboration en fonction des filières métiers.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/sécurité au travail, les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent santé-sécurité veille au respect des normes et des bonnes pratiques et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité et le personnel d'une manière générale dans la mise en œuvre de la politique de prévention.

Le salarié ou les salariés ainsi désigné(s) par l'employeur bénéficie(nt) d'une formation en la matière, dans les conditions prévues au code du travail.

■ Objectifs :

- 30 % des entreprises ont formé tout ou partie de leur encadrement de proximité pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- les « référents santé-sécurité » désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise sont formés.

■ Indicateurs :

- nombre d'encadrants de proximité formé sur le management de la santé-sécurité au travail sur la période ;
- nombre de formations « référent-sécurité » dispensé au sein de la branche.

4.4.3. Développement des compétences aux fins de reconversion

Les entreprises sont également invitées à réfléchir à la mise en place de passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins au sein de l'entreprise ou des entités du groupe.

Aux fins de prévenir l'inaptitude et/ou la désertion professionnelle des salariés, l'employeur utilise le rendez-vous de liaison, prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, à l'occasion duquel le salarié absent est informé, en associant le médecin du travail, du bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de la visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

La réflexion autour de la reconversion aux fins de réduire ou de supprimer l'exposition des salariés concernés à certains risques se fait de manière rapprochée avec les services de prévention et de santé au travail (SPST) et peut notamment déboucher sur un essai encadré prévu à l'article D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale, ou une convention de rééducation professionnelle (CRPE) prévue aux articles L. 432-6 et suivants du code de la sécurité sociale, lorsque le salarié fait l'objet d'un avis d'incapacité ou qu'il a été identifié par le médecin du travail dans le cadre de l'examen de pré reprise comme présentant un risque d'incapacité.

Les lois du 2 août 2021 et du 24 octobre 2025 mettent à disposition des entreprises, à côté de dispositifs existants et des éventuelles possibilités de mobilité interne et externe, différents dispositifs visant à permettre d'examiner des possibilités de reconversion professionnelle sur des métiers ou postes qui ne l'exposeraient plus aux risques professionnels qui le rendent vulnérables. Aussi, les partenaires sociaux invitent les entreprises à communiquer sur les dispositifs de reconversion interne et externe envisageables ainsi que sur le projet de transition professionnelle (PTP), qui permet à tout salarié, conformément à la réglementation en vigueur, de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession y compris dans la branche.

L'employeur informera, s'ils existent, les représentants du personnel, le comité économique et social (CES), sur les dispositifs de reconversion le cas échéant mis en place, sur leurs modalités, sur les besoins éventuels en formation ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Au-delà des efforts de développement des compétences, d'adaptation et de reconversion, soucieux de la santé des salariés de la branche, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont doté les salariés les plus exposés (chauffeur-livreur, préparateur, agent de sanitation, technicien qualité) aux facteurs de risques qui prédominent dans le secteur, d'une garantie incapacité à la conduite et au portage inscrite dans l'accord « prévoyance » en vigueur.

Article 5 | Pilotage et suivi de l'accord

Pour mener à bien ces mesures incitatives et d'accompagnement des entreprises et salariés de la branche, ainsi que le suivi des indicateurs qu'elle s'est fixés, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage et le suivi de cet accord, notamment au moyen de sondages, enquêtes et de données statistiques publiques disponibles.

La CPPNIC réalise un point d'étape et un bilan des mesures mises en place dans le présent accord *a minima* tous les 3 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de suivi de l'application du présent accord et afin de nourrir ses travaux de branche relativement à l'objectif d'une prévention efficace de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans le secteur des DCHD, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à transmettre à la fédération nationale des boissons, assurant le secrétariat de la branche, les accords signés sur ce thème à l'adresse suivante : cppnic.dchd@fnb-info.fr.

La CPPNIC est habilitée à s'entourer de l'aide d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle à la majorité des membres présents) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 6 | Caducité

En cas de modifications de la législation rendant les dispositions du présent accord inapplicables, cet accord devient sans objet et donc caduc.

Article 7 | *Durée, date d'effet de l'accord, clause de rendez-vous*

Aux fins de garantir une couverture continue pour les entreprises de la branche, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Quand bien même le présent accord est signé pour une durée indéterminée, les partenaires sociaux sont amenés à ouvrir des négociations tous les 3 ans sur le présent thème aux fins de réaliser le bilan des mesures mises en œuvre et d'apporter les modifications utiles à l'accord le cas échéant.

Le présent accord pourra donc faire l'objet de modifications par avenant de révision tel qu'envisagé à échéance triennale.

Le présent accord prendra effet au plus tôt le 31 décembre 2025.

Article 8 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9 | *Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être déposé conformément aux dispositions précitées et pour être remis à chacune des organisations signataires représentatives.

Article 10 | *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La fédération nationale des boissons sera chargée d'accomplir les formalités prévues à cette fin par l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, l'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord en cause.

Fait à Paris, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Mode d'emploi de prévention des risques professionnels comprenant le descriptif des activités exposées aux risques professionnels et leurs mesures de prévention

Annexe : mode d'emploi de prévention des risques professionnels – Branche des distributeurs grossistes en boissons – Diagnostic et axes de prévention

(Voir page suivante.)



Mode d'emploi de la

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Branche des Distributeurs Conseils Hors
Domicile - Diagnostic & axes de prévention

Convention collective IDCC 1536



VERSION OCTOBRE 2025

Préambule

Du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) au Compte Professionnel de Prévention (C2P)

Depuis [l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention et ses décrets n° 2017-1768 et n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 d'application, **le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) est devenu le Compte Professionnel de Prévention (C2P).**



En passant du C3P au C2P, le Compte Professionnel de Prévention (C2P) ne comporte plus la déclaration des facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées listées à l'article L. 4161-1 1° du Code du travail suivants :

- ✓ Manutentions manuelles de charges,
- ✓ Postures pénibles,
- ✓ Vibrations mécaniques.

Dès lors, ces facteurs ne permettent pas l'acquisition de points au titre du C2P pour les salariés concernés.

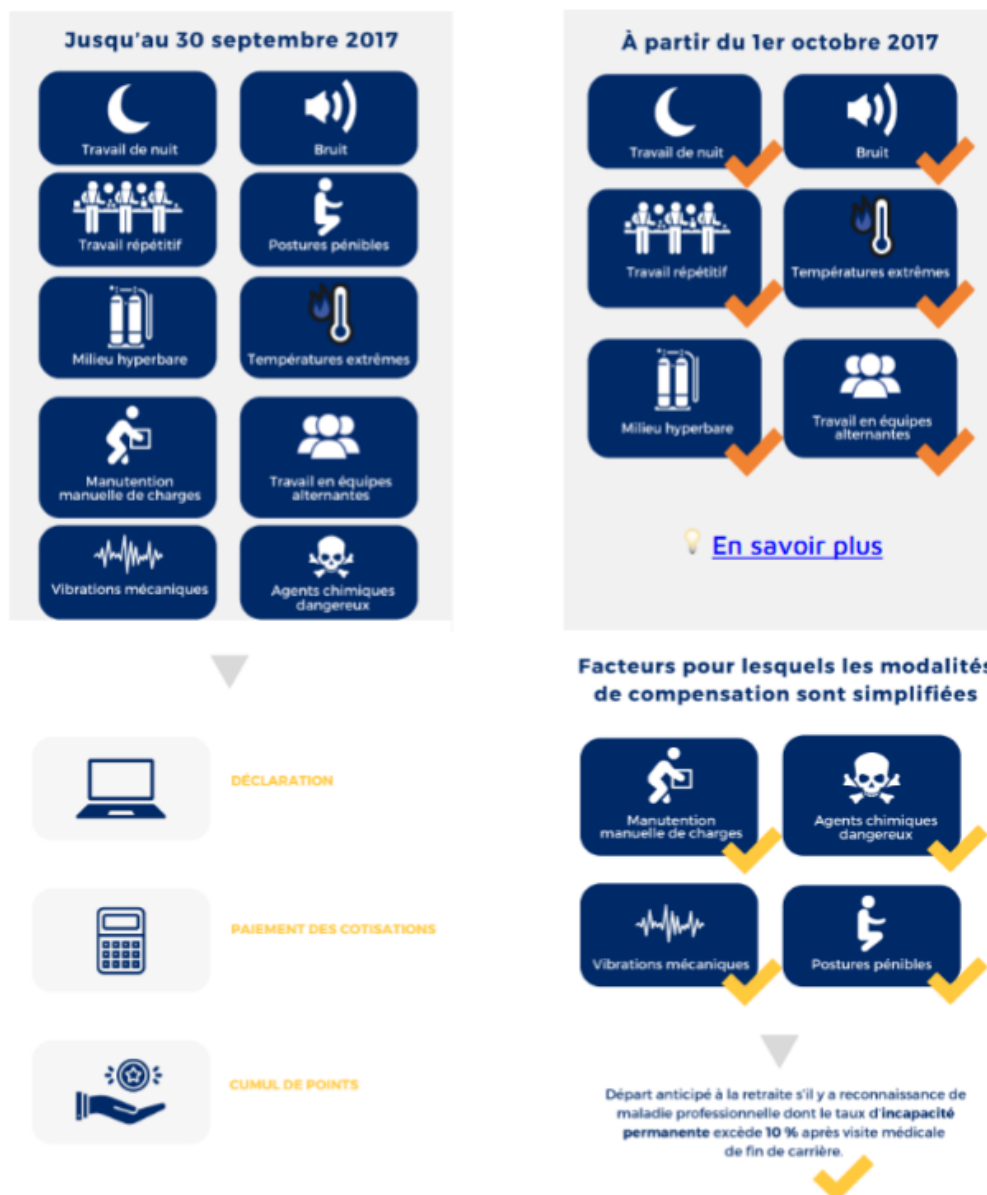
Ils pourront cependant être utiles conformément aux dispositions légales et notamment pour un départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière ou servir à investir dans les actions de prévention des risques ergonomiques au titre du FIPU conformément à [l'Accord de branche n° 2022/5 du 23 novembre 2022 relatif à certains risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail](#).

Il est rappelé que le Compte Professionnel de Prévention (C2P) est un dispositif visant à doter les salariés exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs de risque bien déterminés, de points utilisables pour :

- Engager une reconversion professionnelle et accéder à des postes qui sont non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- Réduire son temps de travail et maintenir son salaire ;
- Valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettre de partir plus tôt à la retraite ;
- Financer une formation À noter, les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle ou à la reconversion professionnelle.

Depuis le 1er octobre 2017, le **Compte Professionnel de Prévention (C2P)** prend en compte les 6 facteurs ci-après :

- ✓ Activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions)
- ✓ Températures extrêmes
- ✓ Bruit
- ✓ Travail de nuit
- ✓ Travail en équipes successives alternantes
- ✓ Travail répétitif



Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) est un dispositif géré par l'Assurance Maladie - Risques professionnels
 EN SAVOIR PLUS SUR : <https://www.compteprofessionnelprevention.fr> (Informations, FAQ, vidéo, dépliants, contact).

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins 50 salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés alternativement lorsque ces derniers :

- ✓ Soit, emploient une proportion minimale de 25% de l'effectif de salariés déclarés exposés aux 6 facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,
- ✓ Soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Entreprises de 50 salariés et +

Obligation de négocier* un accord ou un plan d'action portant sur la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels.







Bon à savoir

Les entreprises de la branche DCHD (IDCC 1536), **entre 50 et 199 salariés**, sont couvertes par le dernier accord de branche applicable relatif à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnelles et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail.

- soit, si 25 % d'effectif de salariés déclarés exposés aux 6 facteurs de risques retenus pour la C2P.
- soit, si risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à un indice de 0,25**.

** Indice égal au rapport pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputées à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet et l'effectif de l'entreprise.

Les facteurs de risques professionnels

	ACTION ou SITUATION	INTENSITÉ MINIMALE
	<ul style="list-style-type: none"> Lever ou porter 	Charge unitaire de 15 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Pousser ou tirer 	Charge unitaire de 250 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Déplacement avec la charge ou prise de la charge au sol ou à hauteur située au-dessus des épaules 	Charge unitaire de 10 kg
	<ul style="list-style-type: none"> Manutention de charges 	7,5 tonnes cumulées par jour
	<ul style="list-style-type: none"> Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations pendant plus de 4 secondes : maintien des bras en l'air ou les positions accroupies ou à genoux ou les positions du torse en torsion à 30 degrés ou les positions du torse fléchi à 45 degrés. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Vibrations transmises aux mains et aux bras 	2,5 m/s ²
	<ul style="list-style-type: none"> Vibrations transmises à l'ensemble du corps 	0,5m/s ²
<p style="text-align: center;"></p> <p>Facteurs exclus du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.</p>		

Vibrations mécaniques : point sur la notion de sol

L'entreprise peut demander à la médecine du travail de déterminer si les salariés sont exposés au-delà du seuil.

Exemples de sol en bon état :

Surface de roulement entretenue, lisse, sans aspérité




Exemple de sol en mauvais état : aspérités, ruptures de niveaux de dalles, nids de poule, plaques d'égouts...



- Exposition à un Agent Chimique Dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail

Le dépassement du seuil est déterminé par l'application d'une méthode d'évaluation définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et prenant en compte le type de



Facteur exclu du champ du C2P mais ouvrant droit au dispositif de départ anticipé à la retraite s'il existe une reconnaissance de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente excède 10%, après visite médicale de fin de carrière.



Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Niveau d'exposition au bruit à l'oreille d'au moins 81 décibels (A) durant 8 heures. Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)	600 heures/an 120 fois/an	60 interventions ou travaux/an
Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius	900 heures/an	



Une heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an depuis le 01.09.2023 (D 4163-2 c. trav)
--	--



Travail en équipes alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an depuis le 01.09.2023 (D 4163-2 c. trav)
--	---



Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute	900 heures/an
--	----------------------



Dernière mise à jour des seuils d'exposition aux facteurs de risques compris dans le C2P : **01.09.2023**

En pratique

- 1 L'employeur évalue (en points) l'exposition de ses salariés aux facteurs de risque au regard des nouveaux seuils et plafonds fixés par le décret du 10 août 2023 :

Acquisition de points	Nombre de points acquis	
	Par trimestre	Par an
Exposition à l'un des 6 facteurs de risque susvisés	1 point	4 points
Exposition à 2 des 6 facteurs de risque susvisés	2 points	8 points
Exposition à 3 des 6 facteurs de risque susvisés	3 points (au lieu de 2 points)	12 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 4 des 6 facteurs de risque susvisés	4 points (au lieu de 2 points)	16 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 5 des 6 facteurs de risque susvisés	5 points (au lieu de 2 points)	20 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)
Exposition à 6 des 6 facteurs de risque susvisés	6 points (au lieu de 2 points)	24 points (au lieu de 8 points avant le 01/09/23)



Il n'existe plus de plafond : un salarié peut acquérir plus de 100 points sans limite de plafond sur toute sa carrière. Pour un salarié poly-exposé qui n'est pas présent sur toute l'année, c'est l'organisme gestionnaire au niveau national qui agrège l'ensemble des déclarations (Sécurité sociale).

- 2 L'employeur déclare les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés en DSN dès lors que leurs seuils ont été dépassés.
-> Pour en savoir + sur les périodes de déclaration : [net entreprise](#)

- 3 Les salariés exposés à ces facteurs de pénibilités sont informés qu'ils acquièrent des droits :

☐ **à des heures de formation professionnelle *** ;

Depuis le 01/09/2023, chaque point équivaut à 500 € et permet de financer du congé de reconversion sur un métier moins pénible (sous réserve des [plafonds de financement](#)). Pour en savoir plus sur les modalités : [moncompteformation](#)

☐ **à du temps partiel *** ;

Depuis le 01/09/23 : 10 points ouvrent le droit à 120 jours à mi-temps au mieux de 90) par exemple ou à un temps partiel à 60% pendant 5 mois selon l'accord de l'employeur. Pour en savoir plus sur les conditions et différentes modalités : [compteprofessionnelprevention](#)

☐ **ou à des trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite ***

À raison de 1 trimestre pour 10 points (dans la limite de 8 trimestres, soit 80 points). Ce qui permet une retraite anticipée de 2 ans. Pour en savoir plus : [service- public.fr/particuliers/vosdroits](#)

* Sous réserve d'accomplir les démarches idoines (attestations de points C2P etc.) ainsi que de toute évolution réglementaire postérieure au 01/09/23

Les démarches de l'employeur

L'entreprise est soumise à l'obligation générale de santé et de sécurité des salariés : évaluation des risques professionnels, retranscription dans le Document Unique et prise des mesures appropriées à l'application des principes généraux de prévention.

Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) : **obligation légale !**

- Articles [L. 4121-3](#) et [R. 4121-1](#) à [R. 4121-4](#) du c. trav. -

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, est tenue de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risque électrique, risque routier, risques psycho-sociaux, ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le DUERP devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle. Il n'existe pas de formulaire standard à remplir car c'est un document propre à chaque entreprise : le DUERP est une démarche collective, qui permet de parler du travail dans l'entreprise sous l'angle de la santé, de la sécurité et du bien-être. Il est source de progrès et de performance pour les collaborateurs comme pour l'entreprise.

Réaliser un Document unique, c'est :



Recenser les risques professionnels pour la santé et la sécurité de ses salariés,



Évaluer leur gravité et leur probabilité de survenue,



Lister les actions à mettre en œuvre dans le but de prévenir, réduire voire supprimer les risques recensés.



Consigner ces informations dans le DUERP.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

■ Elle peut recouvrir des **situations très diverses d'organisation du travail**. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les salariés ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques.

■ D'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe, mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport, ...).

Les données recueillies dans le cadre de l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité enrichiront le DUERP.



Les nouveaux seuils réglementaires d'exposition aux facteurs de risques sont susceptibles de modifier les DUERP.

Les acteurs impliqués dans la démarche



La prévention des risques professionnels est l'affaire de tous (Article L. 4121-3 c. trav.) :

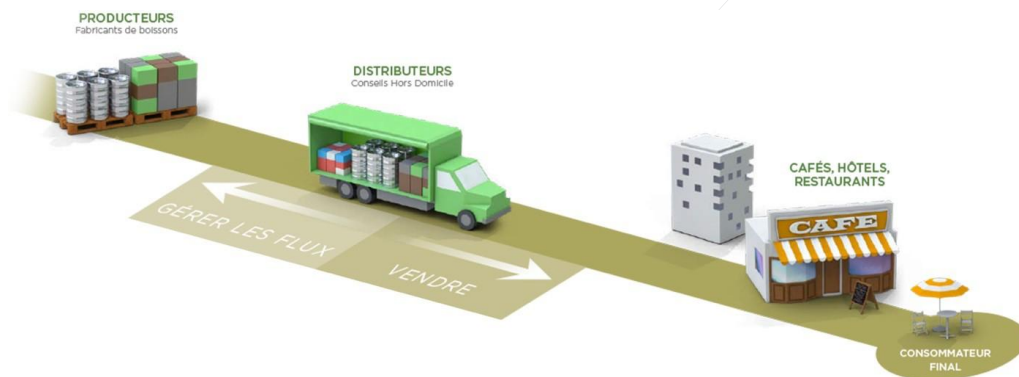
- Le personnel encadrant.
- Chaque salarié et les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT etc.)
- Les services de santé au travail, les CARSAT – CRAM, l'ARACT.
- Le référent sécurité.
- Tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.



Le projet de la profession

Les distributeurs-grossistes en boissons ou DCHD (Distributeurs Conseils Hors Domicile) sont des prestataires de services dont le cœur de métier est la commercialisation et la livraison de boissons auprès de tous types de professionnels de la consommation hors domicile.

Au fil des années, ils se sont dotés de nombreux services à haute valeur ajoutée, devenant ainsi de "véritables apporteurs de solutions", aussi bien auprès de leurs clients (Cafés – Hôtels - Restaurants) que de leurs fournisseurs (brasseurs, sourceurs, producteurs de Boissons Rafraîchissantes Sans Alcool, viticulteurs, torréfacteurs...).



La profession, dont la moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes, ...), **est particulièrement exposée aux risques professionnels**.

- Les livraisons chez les clients engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes.
- De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les fournisseurs/producteurs, au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients, à savoir les Cafés – Hôtels – Restaurants, et ne faisant pas l'objet d'exigence réglementaire).

Afin d'aider notamment les plus petites entreprises à se positionner par rapport à la « norme » et ajuster leurs moyens de prévention selon les recommandations nationales, **le présent mode d'emploi résulte d'une démarche * qui s'est articulée autour de :**

1. **L'identification des situations d'exposition** aux facteurs de risques professionnels,
2. **La mise en œuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention** des risques professionnels, dynamique, efficace et durable,
3. **L'amélioration des conditions de travail** visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

** Le présent mode d'emploi est issu du diagnostic réalisé avec l'accompagnement d'AG2R La mondiale, le cabinet DIDACTHEM et des entreprises de la branche.*

Reflétant une volonté commune des entreprises de la profession à développer leurs activités dans un cadre durable, respectueux de l'environnement et des hommes, dès 2015, la Fédération Nationale des Boissons (FNB) a créé un label RSE sectoriel. Celui-ci a fait l'objet d'une refonte complète en 2022 et a été doté d'une nouvelle identité : le label Grossiste en boissons Engagé.

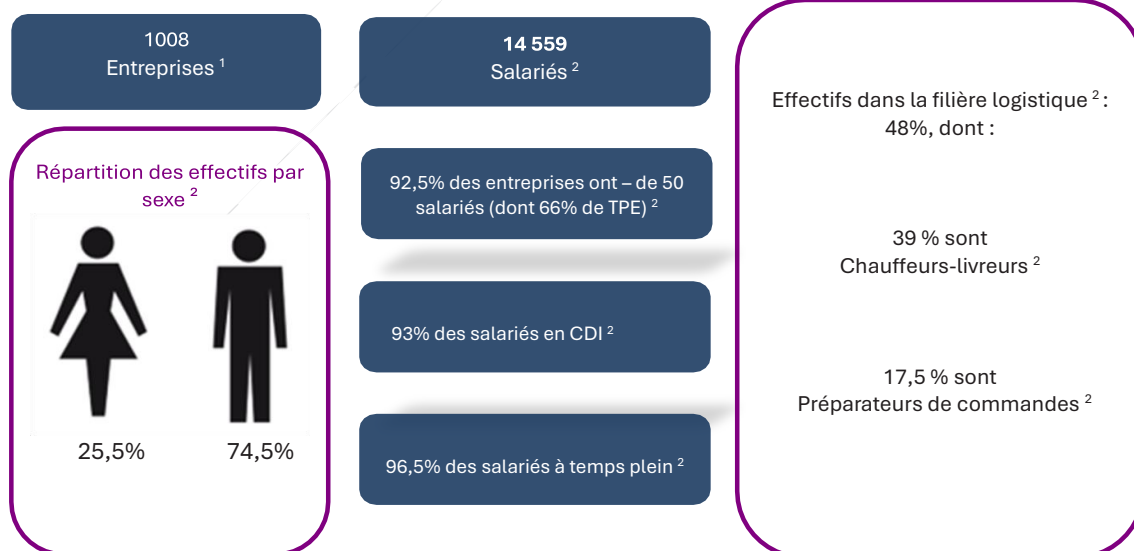


A l'appui d'un référentiel d'exigences inspiré de la norme ISO 26000, le label Grossiste en boissons Engagé a été conçu comme un véritable outil d'accompagnement engageant et pragmatique qui tient compte de la diversité des organisations et tailles d'entreprises et répond aux grands enjeux sociétaux dont celui d'agir en employeur responsable.

Conscients que les femmes et les hommes travaillant au sein de leurs entreprises sont la valeur première, les entreprises ont notamment placé la formation et la prévention des risques professionnels, dont la pénibilité, au cœur de leurs priorités.

EN SAVOIR PLUS : WWW.GROSSISTE-ENGAGE.FR

Chiffres clés de la branche



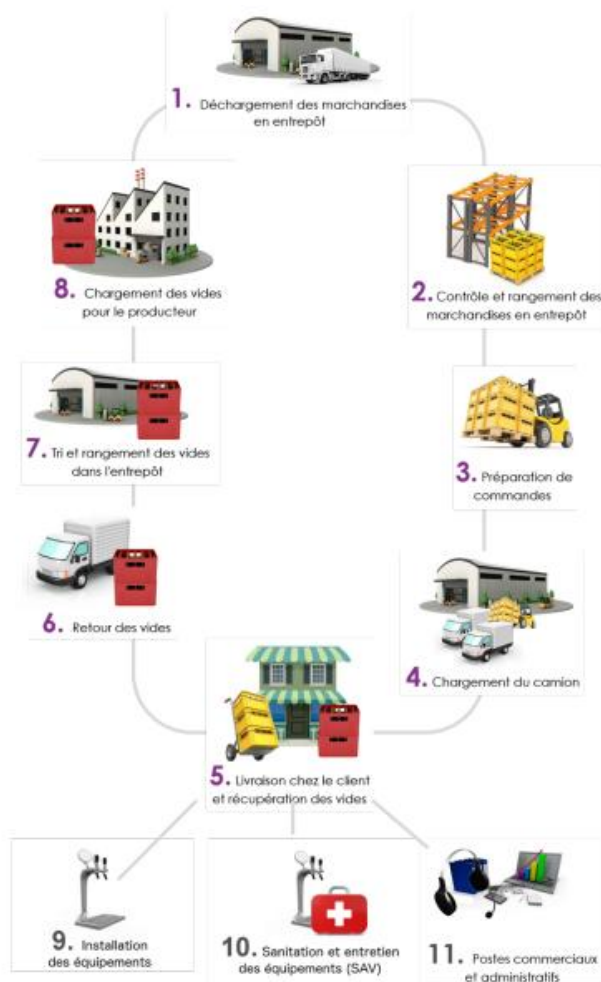
EN SAVOIR PLUS : WWW.OBSERVATOIRE-DCHD.FR

¹ Bilan des engagements données 2024- Opco Mobilités

² Rapport Economique et Social 2024 (données 2023)



Diagnostic et outils de branche



Chacune des tâches étudiées fait l'objet :

- D'une **description précise**,
- De **données de référence pour 100% du temps passé à cette tâche**, avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées,
- De **préconisations en matière de mise en place d'actions de prévention**



a. Description des tâches (1) et (2)

Le transport de marchandises du fabricant / fournisseur vers le distributeur se fait quasi exclusivement par camions.

- Les camions arrivent dans l'entrepôt, en général le matin.
- Ils sont déchargés le plus souvent par le côté, à l'aide de chariots élévateurs.
 - o Les camions sont parfois déchargés par l'arrière, à quai pour les entrepôts équipés, mais aussi parfois sans quai.
- Les palettes, une fois déchargées, sont placées sur une zone d'attente, pour être contrôlées.
- Ces opérations se font le plus souvent sous la forme de palettes complètes et les manipulations sont mécanisées. En fonction de la zone stockage ou dans le cas de petits approvisionnements, il est parfois indispensable de décharger manuellement une palette pour ranger les produits.



Les marchandises sont rangées :

- Pour partie, directement sous forme de palettes complètes dans le stock (stockage de masse). Ces manipulations sont alors réalisées avec des engins de levage et de transport.
- Pour partie, dans la zone de picking, donnant lieu à des manipulations manuelles de produits.
- Certaines palettes, composées de produits différents, font l'objet d'un tri manuel total ou partiel : les palettes ainsi composées comportent souvent une base de palette qui est rangée directement sans manipulation (par exemple s'il s'agit de caisses, packs ou fûts).
 - o Ces palettes représentent une petite partie des volumes traités : livraisons de la plateforme et/ou produits vendus à l'unité en petites quantités (Sirops, vins, spiritueux). Elles sont souvent plus légères : 300 kg ou moins.



b. Données de référence : pour 100 % du temps passé à cette tâche

1/ Déchargement des marchandises dans l'entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

Un opérateur réceptionne, en moyenne, 12 camions de 25 tonnes par jour, soit environ 300 tonnes/jour.

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : il ne porte qu'occasionnellement des charges à la main, uniquement avec son engin.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : il utilise son engin pour déplacer les palettes et donc ne fait que très rarement d'efforts de type tirer/pousser.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit 6h00/jour son chariot, base 230 jours ; soit 1380 h par an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

2/ Contrôle et rangement des marchandises en entrepôt :



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :
 - Un opérateur traite environ 50 tonnes/jour.
 - 15 % des tonnages traités sont manutentionnés lors du contrôle et du rangement (palettes composées de plusieurs produits).
- Un opérateur manipule donc 7,5 tonnes/jour (15% de 50 tonnes).
+ 3 heures de conduite quotidienne en moyenne.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : L'opérateur a besoin de 10 minutes pour dépoter une palette et il manipule effectivement des charges pendant 5 minutes, soit environ 2 heures par jour (25 palettes x 5 minutes), soit 460 heures par an.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : un opérateur conduit en moyenne 3h00 par jour, base 230 jours ; soit 690 h / an.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

- Port des équipements de protection individuelle (EPI) : chaussures de sécurité, gants, tabliers, tapis antifatigue, protections bras et jambes
- Mise en œuvre d'actions de formation ciblées et régulières : CACES, PRAP, « Gestes et Postures
- Uniformisation des sols : les vibrations mesurées et leur transmission au corps sont très augmentées par l'état du sol en intérieur ou en extérieur. Pour limiter considérablement, voire supprimer cette exposition, il est très important d'entretenir les zones de roulement des engins utilisés pour l'approvisionnement et la préparation des commandes. Les ornières et les aspérités sont à traiter en priorité. La réduction de vitesse permet aussi de réduire les vibrations.
- Supprimer les changements de niveau : chaque changement de niveau (passages de dalles, caniveaux, seuils de portes...) crée une augmentation de la vibration pour ce qui concerne le roulement des engins.
- Siège anti-vibrations : un siège doit être également réglé pour le poids du conducteur et entretenu ou changé autant que besoins.
- Prévoir des séances d'échauffements-éveil musculaire avant le début du service : lorsque l'organisation impose des efforts dès le début de la tournée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteintes musculaires ou articulaires, d'autant plus importants pour les charges lourdes. Un document récapitulatif d'échauffements ciblés sur le métier pourrait être conçu et mis à disposition des opérateurs.
- Adapter le cas échéant les temps de pause pour laisser aux organismes le temps de récupérer des efforts consentis.
- Tenir compte des recommandations de l'INRS s'agissant des distances de travail

- Pour la manutention manuelle, la distance devient pénalisante au-delà de 2 m et critique au-delà de 10 m. (Norme NFX35-109)
- Pour le tirer/pousser la distance devient pénalisante au-delà de 10 m et critique au-delà de 60 m. (Norme NFX35-109).
- Lors de réimplantations, tenir compte de ces données pour réfléchir à l'optimisation de l'organisation de l'espace.
- Généraliser, avec les transporteurs, la livraison / expédition par camion ouvrable latéralement quand il n'y a pas de quai dans l'entrepôt. Quand il n'y a pas de quai, la possibilité de charger / décharger par le côté représente un gain de temps important et facilite grandement le travail du cariste.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les caristes et les chauffeurs.
- Mise à disposition de fontaines à eau : L'hydratation de l'organisme est particulièrement importante. Des sources d'eau potable doivent être généralisées à proximité des postes de travail, particulièrement ceux qui requièrent des efforts physiques.

3



Préparation de commandes

a. Description des tâches

Il s'agit des commandes préparées sur palettes pour un client défini ou des préparations par produit sur palettes.

Que ce soit pour préparer la commande d'un seul client ou pour préparer une tournée, le travail est identique : le préparateur de commandes utilise un tire-palette électrique ou manuel, ou encore un transpalette autoporteur ou un chariot élévateur, et se déplace dans les allées de la zone de picking (ou de stockage) pour constituer une palette à partir d'une liste de produits.

- Prendre une palette vide.
- Constituer un fond de palette avec les produits les plus lourds.
- Puis préparer la ou les palettes en suivant l'ordre de préparation : la plupart du temps, la palette est ensuite filmée.
- Certaines palettes ne comprenant que des fûts, ne sont pas filmées.



Remarque : une partie des commandes est préparée directement à partir de la zone de stockage.

- Il s'agit des rotations importantes qui seront chargées par palettes complètes : palettes de fûts, palettes de caisses.
- En fonction des entreprises et de la taille des tournées, cela peut représenter 35 % des charges.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :

- Un opérateur prépare en moyenne, tous produits confondus, 1 500 Kg par heure (poids moyen : 20 kg par colis).
- Il manipule 65 % de cette charge pour préparer les commandes soit 975 Kg/heure. (35 % sont constituées de palettes complètes ou de demi-palettes transportées avec un engin et sans manutention).

Soit 6 825 Kg/jour (=975*7h) + des palettes vides environ 700 Kg = un total de 7 525 Kg/jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : un opérateur prépare 5 commandes par heure. Pour une commande il y a : 4 minutes de manipulation, 4 à 5 minutes de déplacement et 4 minutes de travaux divers (administratif, filmer la palette ...).

Soit 4 minutes x 5 commandes / heure x 7 heures = 140 minutes par jour de manipulations de charges soit 140 x 230 jours = 537h par an.

Un opérateur utilise soit :

- ☐ Un chariot autoporté,
- ☐ Un tire-palette électrique,
- ☐ Un tire-palette manuel : dans ce cas,
 - il est amené à tirer/pousser des palettes de plus de 250 kg ;
 - il se déplace avec la palette 4 à 5 minutes par commande x 5 commandes/heure x 7 heures soit 140 à 175 minutes ;
 - toutes les palettes ne pèsent pas plus de 250 kg quand elles sont complètes et la palette pèse plus de 250 kg que quand elle est déjà partiellement constituée soit 30% à 40% du temps soit 70 minutes par jour d'efforts à Tirer/Pousser une charge de plus de 250 kg.

Ces 70 minutes par jour (268 heures par an) viennent s'ajouter au temps de manipulation de 537 heures.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Temps de conduite : quand l'opérateur utilise un engin motorisé, il conduit 2h20 à 2h30 / jour en moyenne (4 à 5 minutes par commande et 4 à 5 commandes à l'heure = 140 à 175 mn / j)

Soit un temps de conduite de 2h30 x 230 j = 575 h par an, base 230 jours travaillés

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche préparation de commandes.

Équipements logistiques :

- Maintenance des socles roulants (rolls, diables ...) :
 - Pour les diables, l'état des roues doit être régulièrement vérifié et les roues changées autant que de besoin.
 - Pour les rolls, les roulettes doivent être pivotantes et entretenues régulièrement de telle sorte qu'elles facilitent le roulement. Ainsi le « Pousser – Tirer » en sera facilité.
- Disposer de « Transpalettes à haute levée » : 0,80 m maximum.
Les transpalettes électriques sont très souvent nécessaires compte tenu du poids des palettes. Pour permettre de régler le plan de chargement à hauteur et ainsi limiter les positions penchées en avant.
Le recours à ce type de matériel doit être accompagné de mesures visant à prévenir le risque de chute.
- Transpalette avec support listing pour éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Distributeur de palettes : L'objectif est là de réduire les charges portées, éviter les rotations exagérées et avoir les mains libres.
- Utiliser un/des dérouleurs pour filmer les palettes : Il existe des dérouleurs qui facilitent la pose du film sur les palettes et réduisent les positions pénibles. Le filmage mécanique permettra d'éviter les sollicitations du dos et des épaules liées à cette tâche.





Chargement du camion

a. Description des tâches

Différents processus de chargement des camions sont observés. Ces processus dépendent des choix faits par l'entreprise dans l'organisation des livraisons chez les clients.

Processus 1 : Le camion est chargé par produit pour la tournée.

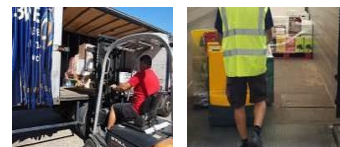
- Les plus grosses rotations sont chargées par palettes (fûts de bière) directement de la zone de stockage et une partie de la tournée est préparée et apportée au camion pour chargement.
- La majorité du chargement fait l'objet d'au moins une manipulation : porter, tirer, pousser la caisse, le carton, le fût pour le charger, pour le ranger, pour l'empiler dans le camion...
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en fonction de son expérience / connaissance de cette tournée et de ses clients.
- Il prépare, sur site, la commande de son client, en utilisant son camion comme un stock.

Processus 2 : Les produits sont préparés et chargés par client.

- La quasi-totalité du chargement se fait manuellement. Seuls les fûts sont chargés par palette quand les quantités sont importantes.
- Le Chauffeur-Livreur organise son chargement en regroupant les produits par client.
- En fonction de sa connaissance de la tournée, il optimisera le chargement. Par exemple, il tiendra compte du côté de livraison en fonction du stationnement.

Processus 3 : La livraison est préparée par client sur des palettes.

- Une partie complémentaire regroupant les petits clients ou les dépannages est également préparée sur palette.
- Le chargement se fait en très grande partie par des moyens mécanisés. Le chauffeur livreur a quelques opérations de rangement à faire.
- En fonction des entreprises, le chauffeur livreur peut être aidé par les préparateurs de commande, des contrôleurs... Nous avons également constaté des organisations où le travail de chargement se fait collectivement. Chaque chauffeur livreur participant au chargement de l'ensemble des camions.



À noter : le chargement des matériels loués ou prêtés (tireuses, meubles frigorifiques, tables, comptoirs ...) se fait à l'aide d'engins de levage ou à l'aide de tire-palettes et du haillon. Les matériels sont palettisés ou ne le sont pas.

Les manipulations sont peu nombreuses, excepté lorsque, pour ranger le camion, des efforts sont nécessaires pour pousser et tirer les matériels déplacés.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Processus 1 (par produits) ou Processus 2 (par clients)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes, l'opérateur manipule 1 300 Kg, car :
 - 65 % sont manipulés manuellement.
 - 35 % sont chargés et positionnés dans le camion avec un engin.

Le temps standard passé au chargement par un opérateur pour un camion = 45 mn dont 20 minutes de manipulations.

Sur une journée de 7 heures, l'opérateur peut charger 10 camions soit :

- 1 300 x 10 = 13 000 kg manipulés par jour.
- et 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 10 fois 20 minutes de manipulations = 200 minutes par jour soit 200 x 230 jours = 767 h par an.

Il n'utilise que très occasionnellement un tire palette manuel.

Processus 3 (livraison sur palette)



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un chargement moyen de 2 tonnes : 20 % de la charge initiale est manipulée soit 400 kg.

Un opérateur peut charger en une journée complète 12 camions ² soit 12 x 400 kg = 4 800 kg/jour.

- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps standard passé au chargement par l'opérateur pour un camion = 30 mn dont 10 minutes de manipulations. Base 12 camions par jour x 10 minutes = 120 minutes (2h00) de manipulations par jour ; soit 120 x 230 jours = 460 h /an.

L'opérateur utilise soit un tire-palette électrique. Parfois, de façon occasionnelle, un tire-palette manuel pour les palettes les plus légères < 250 Kg.

c. Axes de prévention

Les actions de prévention des agents logistiques réceptionnant les marchandises sont également applicables aux salariés effectuant la tâche « chargement du camion ».

Optimisation du chargement :

- L'approvisionnement des quais de chargement et la « rotation » des palettes : lors de la mise en place des palettes le long du quai, autant que possible, tourner les palettes afin que le « côté plein » des palettes soit proche des camions. Le chauffeur et le préparateur ont ainsi moins de distance à parcourir avec la charge.
- Dispositif d'arrimage des charges : à prévoir pour permettre une organisation optimale du rangement du camion en prévision des livraisons, de telle sorte que les manipulations soient limitées au maximum. Les barres d'arrimage permettent de bloquer les palettes lourdes et de les laisser à l'arrière du camion sans danger pour le chargement.

Matériel de manutention spécifique

- Généraliser le crochet de manipulation : en utilisant le crochet pour tirer les fûts ou caisses, l'effort produit est inférieur de 70 % par rapport au simple port de la charge.
- De plus, la position de travail est meilleure et l'impact sur l'opérateur est réduit.





a. Description des tâches

En fonction du mode de chargement, le processus de livraison peut changer d'une entreprise à l'autre.

La livraison comporte les actions récurrentes suivantes :

- La préparation de la commande dans le camion.
- Le déchargement des produits.
- Le transport vers le site du client.
- La dépose des produits chez le client.
- La reprise des vides et des matériels.
- Le transport des vides et des matériels vers le camion.
- Le chargement des vides et des matériels dans le camion.
- Le rangement des vides et des matériels dans le camion.

Les matériels utilisés :

- Le diable.
- Le haillon élévateur.
- Le tire-palette manuel.
- Le tire-palette électrique.



Certaines de ces actions sont impactées par le processus de chargement, qui détermine, en partie, le travail de livraison des produits.

Dans tous les cas, la reprise des vides implique également des manipulations pour regrouper les fûts et ranger les caisses par type.

- Le chargement par produit induit des manipulations plus nombreuses dans le camion, pour préparer la commande.
- Le chargement par client réduit le nombre de manipulations dans le camion sans toutefois les supprimer complètement, en raison de la nécessité de ranger le camion.

Les produits de petites rotations sont également souvent regroupés « par produit » et le regroupement « par client » est souvent partiel.

- Le chargement sur palette permet de supprimer, dans le camion, la plus grande partie des manipulations des produits à livrer.
- La reprise des vides nécessite des manipulations dans le camion pour « faire de la place » puis pour regrouper les vides par type.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

Les éléments clefs : chaque caisse, fût, carton est porté plusieurs fois :

- Pour préparer la commande dans le camion quand le chargement est fait par produit ou par client.
- Pour « faire de la place » pour ranger les vides repris, pour éviter que la charge se déplace.
- Pour décharger la commande et la poser au sol ou sur le diable, pour rouler le diable ou pour aller jusqu'au client, pour ranger chez le client, pour reprendre les vides.

L'opérateur exécute seul sa tournée indépendamment du temps passé. Il peut éventuellement recevoir l'aide d'un ripeur.

Le camion est chargé en moyenne de 2 tonnes de marchandises.

L'entreprise peut être dans le processus 3 (chargement en palettes) sur la partie chargement mais en processus 1 / 2 sur la livraison.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : L'opérateur manipule 4,10 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 8,2 T portés/manipulés.

Processus 3 (par palettes ou rolls) : L'opérateur manipule 2,95 x la charge du camion ; soit pour 2 tonnes chargées = 5,9 T portés/manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an)

Processus 1 et 2 (par produit ou client) : une livraison chez un client dure environ 15 minutes. L'observation montre que le temps de manutention est au minimum de 50 % de ces 15 minutes. Soit sur une journée de 7 heures comprenant 1 heure 30 de conduite + 5 heures 30 de livraison, la moitié de 5h30 en manipulation = 2h45 de manutention/jour, soit 632,5 heures/an.

Processus 3 (livraison par palette) : le chauffeur livreur est parfois amené à utiliser un tire-palette manuel en lieu et place d'un tire-palette électrique. Certaines palettes pèsent plus de 250 kg et ces efforts doivent être pris en compte :

- 5 palettes tirées de plus de 250 kg pendant 5 minutes = environ ½ heure d'efforts tirer/pousser.
- Une partie du temps de manipulation est donc remplacée par le temps de roulage des palettes et les efforts Porter/Tirer/Pousser se répartissent ainsi dans le processus 3 quand l'opérateur utilise un tire-palette manuel.

Manutention avec tire-palette électrique : 2h45 – ½ heure = 2h15 de Porter = 517,5 h/an.

+ Manutention avec tire-palette manuel : 0h30 de Tirer/Pousser par jour = 230j X 0h30 = 115 h/an.

Soit 517,5 heures par an + 115 heures = 632,5 heures par an.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an)

Les mesures effectuées sur les camions indiquent un niveau de vibrations inférieur à 0,5 m/s² : le salarié est exposé, pendant son temps de conduite (1h30 par jour soit 345 heures par an), à des vibrations inférieures au seuil de 0,5 m/s².

c. Axes de prévention

- Équiper les camions de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite (hayons électriques, alarme frein non serré, système de fermeture automatisé, marchepieds latéraux, ...) et sensibiliser les conducteurs à l'utilisation de ces équipements.
- Utiliser des camions à rideaux mécanisés qui permet de gagner du temps et supprimer les efforts pour « débâcher » latéralement.

- Généraliser les marchepieds pour les camions pour faciliter les manutentions et éviter des positions en extension du dos pour saisir des produits.
- Apprendre le bon réglage des sièges pour les chauffeurs.
- S'assurer du bon état et de la disponibilité des diables
- Généraliser le crochet de manipulation.
- Sensibiliser les chauffeurs livreurs aux bénéfices de l'entretien de leur camion.
- Formation régulière sur les règles relatives au code de la route afin de prévenir le risque routier.
- Optimisation et sécurisation de la livraison chez le client : révision régulière des protocoles de sécurité
- Echauffement musculaire en début de journée et formation régulière de type « Gestes et postures » pour prévenir les risques TMS.
- Adaptation des tournées en fonction de l'expérience de l'opérateur et formation régulière pour développer la connaissance des produits et ainsi faciliter la préparation des manipulations.
- Favoriser la livraison à deux : un chauffeur livreur + un ripeur : certaines situations sont plus faciles à gérer à deux et réduisent les risques professionnels. Le gain de temps peut aussi être important par exemple dans le cas de descente de produits en cave manuellement.
- Tenir compte des conditions de livraison des clients et notamment des éventuels changements de niveaux (seuils de porte, marche ...) pour limiter les efforts de type de « pousser – tirer ».
- Prévoir une aide au port de l'imprimante et le terminal de facturation/livraison : Ces deux appareils sont parfois « encombrants » et il faut les avoir « sous la main ». Une petite ceinture « type holster » pour porter ces appareils pourrait être opportune.



a. Description des tâches

Les bouteilles et fûts vides sont déchargés à la fin de la tournée dans l'entrepôt.

Le chauffeur livreur stationne le camion sur la zone de déchargement des vides, il trie les « vides » (ou finit de les trier) et les décharge.

Il les range sur des palettes ou les dépose sur une zone de déchargement. Les fûts et les caisses, quand les palettes sont complètes, sont parfois déchargés avec l'aide d'un cariste.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : pour un camion chargé de 2 tonnes « plein » au départ de la tournée, les vides (verre consigné ou à usage unique) représentent 15% du poids initial ; soit 300 kg.

Le temps de déchargement des vides est d'environ 15 mn pour un camion.

Un opérateur exécutant cette tâche pendant 7 heures peut décharger 25 camions dans sa journée

Soit $25 \times 300 = 7\,500$ Kg manipulés.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : 25 camions à raison de 15 minutes de manipulations par camion = 6h25 de manipulation soit 375 minutes par jour
Soit 375×230 jours = 1437,5 h / an.

c. Axes de prévention

- EPI : mettre à disposition des gants anti-coupure et sensibiliser les salariés à l'importance de les porter.
- Définition claire, avec les clients, des règles de reprise pour éviter que le chauffeur livreur ait besoin de trier et manipuler les caisses.



a. Description des tâches

- Un complément de tri des vides, une fois déchargés par les chauffeurs livreurs, est effectué avant qu'ils soient palettisés pour être retournés aux fournisseurs.
- Une opération préalable consiste à trier les bouteilles et les fûts consignés par fournisseur.
- Les verres perdus sont stockés dans une benne appropriée.
- Les palettes de fûts et de caisses destinés au réemploi (consignés) sont filmées puis entreposées avant d'être réexpédiées vers les fabricants.
- Le principe est de faire repartir un camion complet qui a déchargé des produits, avec un chargement d'emballages vides.
- Le chargement des vides est effectué par le cariste présent au moment de l'arrivée du camion. C'est souvent le cariste qui décharge le camion qui effectue le rechargement.
- Le chargement se fait soit par le côté, soit par l'arrière quand il y a un quai dans l'entrepôt.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

1. Pour le tri et le rangement :

- L'opérateur Conduit un chariot élévateur en moyenne 2 h/jour et manipule les fûts et les caisses 4 h/jour.
- Les vides représentent environ 15 % du tonnage moyen du produit plein : en moyenne pour 50 tonnes livrés, 7,5 tonnes reviennent dans l'entrepôt.
- L'opérateur gère également les palettes vides dont il a besoin. : une palette vide pèse en moyenne 20 kg.



Manutentions manuelles de charges

- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque emballage vide est en moyenne manipulé deux fois.
 - 50 tonnes livrées chez les clients, 7,5 tonnes traités.
 - 10 palettes vides par heure x 4 heures = 40 x 20 kg = 800 kg.
 Soit un total de 8300 kg.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : les emballages pèsent le plus souvent plus de 10 Kg, sont manipulés souvent et sont portés sur plusieurs mètres (et parfois portés deux par deux).
 - 4 heures de manipulation par jour (240 minutes) soit par an : 4x230 = 920h



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : L'opérateur conduit le chariot élévateur pendant 2 heures par jour soit par an : $2 \times 230 \text{ jours} = 460 \text{ h}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

Postures pénibles (seuil 900 h/an) : Il filme les palettes préparées avant expédition : 10 palettes/heure x 45 secondes x 4 h de manipulation = 30 minutes de sollicitation des bras et du dos par jour soit $30 \times 230 \text{ jours} = 6900$ minutes par an, soit 115h/an.

2. Pour le retour des emballages aux fabricants :



Manutentions manuelles de charges : pas de manipulation manuelle de charges.



Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an) : l'opérateur peut charger 12 camions/jour et conduit son chariot pendant 6h/jour.

soit par an : $6 \times 230 \text{ jours} = 1380 \text{ h/an}$.

A SAVOIR : Quand le sol est en mauvais état il est exposé à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$.

c. Axes de prévention

- Les EPI : des gants anti-coupures semblent indispensables quand les opérateurs trient des bouteilles, reconstituent des caisses. Pour le verre à usage unique, les lunettes de protection sont préconisées.
- Des règles claires pour faciliter ce travail de tri.
- Travailler à bonne hauteur pour éviter les positions aggravantes des efforts.

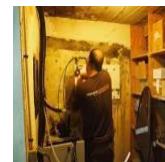
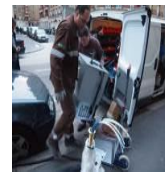
9 Installation des équipements

Description des tâches



Décharger le matériel et les outils du véhicule : cette opération nécessite des manipulations de charges dans des positions rendues difficiles par l'exiguïté et l'encombrement du véhicule, par le stationnement du véhicule laissant souvent peu de place de manœuvre.

- Les charges manipulées sont, en général, inférieures à 10 Kg sauf pour les groupes de froid qui peuvent atteindre 75 Kg pour les plus lourds. Ils sont manipulés par deux installateurs.
- L'installation (ou le SAV « lourd ») de machines à café ou d'autres appareils (lave verres, machine à glaçons ...) peut parfois conduire à manipuler des charges de 40 kg à 60 kg voire plus (une machine à café 3 groupes peut peser 80 kg à 100 kg).
- Pour acheminer le matériel et les outils vers l'établissement et les déposer dans l'établissement, les techniciens utilisent des diables. La distance est parfois longue en raison des difficultés de stationnement. Il faut également parfois passer des obstacles (marches, trottoirs ...)
- Les charges roulées sont de 100 kg maximum. Pour :
 - o Positionner les éléments dans l'établissement.
 - o Installation de la partie fûts et gaz.
 - o Installation de la partie Comptoir.



b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- Les opérateurs travaillent en général en équipe de 2 personnes.
- o 3 nouvelles installations / semaine + 1 opération importante de SAV sur installation.
 - o 3 h de travail / installation/SAV par opérateur : en moyenne 2h / jour, soit 460 h/an.

A ces durées s'ajoutent les durées de planification, les durées d'approche du chantier, le travail à l'atelier.

Les charges :

- Groupe réfrigérant : 70 Kg ; caisse à outils 20 Kg.
 - o $(70 \text{ Kg} + 20 \text{ Kg}) \times (3 \text{ installations} + 1 \text{ SAV}) \times 2 \text{ (charger et décharger)} \times 2 \text{ (manutentions diverses)}$ pour 2 opérateurs = 1 440 Kg au total donc 720 Kg par opérateur et par semaine.
- Machines à café de 80 kg :
 - o $80 \text{ kg} \times 3 \text{ fois/semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$ pour 2 opérateurs = 480 kg au total soit 240 kg par opérateur et par semaine.
- Autre matériel : 50 kg.
 - o $50 \text{ kg} \times 3 \text{ fois par semaine} \times 2 \text{ (décharger / positionner)}$ = 300 kg soit 150 kg par opérateur et par semaine.

TOTAL : $720 + 240 + 150 = 1\,110 \text{ Kg}$ / semaine parfois portées avec des contraintes posturales.

→ Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) : chaque opérateur manipule environ 200 kg par jour.

→ Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an) : le temps effectif de manipulation des charges de plus de 10 kg : 30 minutes par jour soit $30 \times 230j = 6900 \text{ minutes/an}$ > soit 115h/an.

Vibrations mécaniques (seuil 450 h/an).

Les véhicules n'exposent pas à des vibrations supérieures à $0,5 \text{ m/s}^2$ et l'usage d'outils vibrants est rare.

Les postures pénibles (seuil 900h/an) :

- 140 installations et 50 interventions SAV par technicien x 3 heures d'intervention x 50% du temps de montage/intervention dans des positions pénibles ou avec des sollicitations excessives des bras et du dos = 285 heures par an.
- Pour tenir compte des installations ou opération de SAV réalisées dans des conditions plus particulièrement difficile un coefficient de 1,5 sera appliqué.

Soit $285 \times 1,5 = 428 \text{ heures / an } (<900\text{h/an})$.

c. Axes de prévention

- Port d'EPI de type lunettes pour percer, couper, genouillères, bouchons d'oreilles pour les chantiers bruyants, masque anti-poussière.
- La préparation des interventions : certaines opérations pourraient être effectuées/préparées en atelier dans de meilleures conditions de travail.

Par exemple, peut être préparé en atelier tout le tableau de cave et le python. Ce matériel préparé est ensuite chargé sur un chariot pour gagner du temps et faire des installations plus efficaces du point de vue de la réfrigération.

- Réduction des postures pénibles par une préparation poussée et rigoureuse liées au montage du tableau en cave afin d'éviter les allers/retours vers le camion.
- Limiter le poids des caisses à outils et adapter le matériel en fonction du type d'opérations à réaliser
- Envisager des sangles de type déménageurs pour mieux répartir la charge lors des manipulations
- Formation & sensibilisation régulière aux bons gestes, habilitation électrique...





10

Sanitation et entretien des équipements (SAV)

a. Description des tâches

Entretien des installations tirages de bière (sanitation) :

- Décharger le véhicule, la pompe et l'outillage.
- Positionner le matériel près de l'installation du client.
- Brancher l'appareil sur le bec du tirage et sur la vanne du fût : certains branchements, sous le comptoir ou caves très basses par exemple, imposent des positions maintenues. Dans certains cas le travail est effectué dans des positions de confort.
- Préparer le mélange eau + détergent.
- Assurer la circulation du détergent dans l'installation.
- Entretenir le bloc réfrigérant de la pompe à bière : comme précédemment, cet entretien sous le comptoir ou dans une cave basse ou inadaptée, engendre des positions maintenues et pénibles.
- Ranger le matériel dans le véhicule.



Entretien des machines à café (changement du filtre, nettoyage de la machine, vérification du moulin).

- L'opération est réalisée à la hauteur du bar et ne nécessite pas d'effort particulier. Toutefois certaines opérations imposent des postures pénibles maintenues.
- Quand la machine est très « sale » ou « entartrée », elle est nettoyée avec un produit sous forme de pastilles.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)



Manutentions manuelles de charges

- L'opérateur, à chaque sanitation, charge/décharge ses outils, son matériel 2 fois : 2 x 20 Kg.
 - Lors de la sanitation, il porte/lève 4 seaux d'eau de 10 litres : 4 x 10kg.
 - Parfois, il manipule des fûts de bière pour installer son circuit d'eau : 4 fûts manipulés = environ 100 kg.
- Cumul de manutentions de charges (seuil 7 500 kg) :
En moyenne 80 kg manipulés x 7 sanitations + 100 kg de fûts = 660 kg.
- Porter/tirer/pousser (seuil 600h/an).
Environ 5 minutes de manipulation de charges de plus de 10 à 15 kg par sanitation, soit environ 1 heure par jour, soit 134 h par an.



Postures pénibles (seuil 450 h/an) : 2 à 5 mn de postures pénibles par sanitation (base 7 sanitations par jour), soit (5x7) mn x 230 j = 134 h.



Les agents chimiques dangereux (seuil 150h) : utilisation de produits chimiques pour préparer le détergent : durée d'utilisation = 1 min par sanitation.
Base 7 sanitations par jour = 7 minutes par jour soit 7 x 230 j = 27 heures par an.

Le seuil d'exposition aux ACD est de 150 heures d'exposition par an. L'opérateur n'est donc pas exposé aux ACD au titre de la pénibilité. Cette situation doit toutefois être traitée dans le cadre du DUERP.

c. Axes de prévention

- Afin d'éviter le risque de décès avec des fuites aux bouteilles de CO₂, le détecteur est un moyen de prévention efficace.
- L'utilisation d'une bouteille de gaz comme « soufflette » : outre le danger de projection de particules dans les yeux, cette solution pour dépoussiérer le système de refroidissement est très bruyante. La solution d'un petit aspirateur portable semble plus efficace et moins dangereuse ...
- EPI : gants, lunettes, genouillères, chaussures de sécurité.
- Privilégier le détergent en poudre et à diluer surplace pour limiter les charges à porter.
- Un « chariot » pour les outils et la pompe : un diable type chauffeur livreur avec un support adapté pour poser la pompe peut être une solution. Si le déplacement est court la pompe est portée et si le déplacement est plus long la pompe est roulée. Il est possible également de poser sur la pompe les outils. D'autre part, si le support est situé à bonne hauteur, il devient plus facile de lever la pompe pour la poser sur le comptoir et travailler à bonne hauteur.
- Envisager l'entretien dès la conception de l'installation pour limiter les contraintes de maintenance (éviter les recoins pour installer le groupe froid, faciliter les accès aux fûts ...)





Postes administratifs & commerciaux

11

a. Description des tâches

Les salariés des postes administratifs et des postes commerciaux sédentaires exercent 3 grands types d'activités :

- Du travail de bureau : alternance de travail sur écran, de travail documentaire, de réunions et de contacts téléphoniques.
- Du travail en relation avec la clientèle : par téléphone principalement.
- Des activités d'encadrement.

Les commerciaux itinérants sont principalement sur la route et visitent les clients. Ils utilisent le téléphone pour contacter leurs clients.

b. Données de référence (pour 100 % du temps passé à cette tâche)

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

Les quelques ports de charges sont occasionnels et en général pas de charges lourdes.

Les activités sont en général très variées et effectuées toujours à bonne hauteur. Les positions penchées et les positions bras en l'air sont associées à des gestuelles dynamiques pour prendre ou ranger un objet. Les salariés exercent leurs activités dans des lieux où le bruit est maîtrisé.

Commerciaux itinérants :



[Manutentions manuelles de charges :](#)

Les quelques ports de charges sont occasionnels : parfois des produits en dépannage, mais ce sont la plupart du temps des cartons. Ils participent de temps en temps à des mises en place de produits ou des livraisons, mais cela reste rare.



[Vibrations mécaniques \(seuil 450 h/an\)](#)

Les expositions à des vibrations sont associées à la conduite de véhicules et les niveaux de vibrations sont toujours en dessous du seuil de $0,5 \text{ m/s}^2$ et sur des durées qui dépassent très rarement 3h00 de conduite par jour.

c. Axes de prévention

Postes administratifs et postes commerciaux sédentaires :

- Proposer plusieurs types de casques téléphoniques afin que chacun puisse choisir celui le plus adapté à sa morphologie et à son ressenti.
- Favoriser les bonnes positions de travail par une formation à l'organisation du poste de travail.
- Être attentif aux demandes d'éclairage : elles peuvent varier d'un collaborateur à l'autre. Le trop ou le pas assez de lumière ont un impact certain sur la fatigue et donc sur la qualité du travail.

Commerciaux itinérants : Etant donné qu'ils interviennent parfois dans les livraisons « de dépannage » ou lors de circonstances exceptionnelles : manifestations, ...

- Les sensibiliser eux aussi aux bonnes pratiques de manutention contribuera à réduire le risque d'accident.
- Il peut être envisagé de les faire participer aux formations gestes et postures avec les Chauffeurs Livreurs et les Préparateurs de commandes.
- Cette proximité pourra éventuellement les sensibiliser à prendre cet aspect en compte dès le premier contact avec un futur client ?

La position assise trop longue (au-delà de 2 heures) a un impact sur la circulation sanguine dans les membres inférieurs. Rappeler à ceux qui roulent beaucoup que la pause toutes les deux heures est non seulement utile pour réduire le risque routier mais contribue également à réduire les risques circulatoires.

L'employeur veille à diffuser des rappels réguliers sur les règles relatives au code de la route : interdiction du téléphone et de l'alcool au volant, afin de prévenir le risque routier.

Avenant n° 9 du 26 novembre 2025
à l'avenant n° 8 *bis* du 2 avril 2024
relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2650040M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, par le présent avenant, conviennent d'augmenter le taux de cotisation du régime de prévoyance collective du personnel non cadre et de cibler cette augmentation sur la garantie incapacité (+ 0,02 %) afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance, à la suite de la baisse du plafond des IJSS depuis le 1^{er} avril 2025 (décret n° 2025-160 du 20 février 2025).

Afin de conserver l'équilibre de répartition à 50/50 du taux de cotisation entre employeur et salarié, les parties signataires conviennent également de modifier la part employeur et la part salarié sur la garantie décès et invalidité permanente et totale.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant de révision*

Le présent avenant a pour objet la révision de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2024 ».

Les autres dispositions de l'avenant n° 7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants signés par les partenaires sociaux le 24 janvier 2022 demeurent inchangées.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 8 *bis* du 2 avril 2024 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.

Article 2 | Révision de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2024 »

L'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2024 » est modifié comme suit :

« Article 4.3 | Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} janvier 2026

À compter du 1^{er} janvier 2026, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,17 %	0,05 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,33 %	–	0,33 %
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e , 3 ^e catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,04 %	0,52 %	0,52 %

Article 3 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quelle que soit leur taille.

Article 4 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'application ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 6 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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 16 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2026
(Savoie)

NOR : ASET2650039M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTP 73 ;

CAPEB Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT construction et bois de la Savoie ;

BTP FO Auvergne Rhône-Alpes,

d'autre part,

Les parties déclarent avoir expressément disposé du temps nécessaire pour négocier et arrêter les termes de cet accord paritaire.

En application des articles VIII-11 et suivants du chapitre I du titre VIII des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels des 8 février 1991 et 12 février 1991 concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visés par le décret du 1^{er} 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^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

Suivant l'article VIII-13 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, la détermination des indemnités de petits déplacements se fonde sur un

système de cinq zones circulaires concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 kilomètres mesurés à « vol d'oiseau ».

Afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse du département de la Savoie, le présent accord prévoit l'adaptation suivante de la règle de base susmentionnée :

Lorsque le kilométrage réel, entre le siège de l'entreprise et le chantier, excède la valeur kilométrique « à vol d'oiseau », le tarif appliqué sera celui de la zone concentrique correspondant à la prise en compte de ce kilométrage réel.

Ce kilométrage réel est calculé sur un trajet routier empruntant des voies carrossables avec revêtement, à l'exclusion du réseau autoroutier.

Cela étant exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indemnités de repas. Prime de panier

Elle est destinée à indemniser le supplément de frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Elle est fixée à compter du 1^{er} janvier 2026 à 12,25 euros.

Article 2 | Indemnités de transport et de trajet

Suivant les dispositions conventionnelles, bénéficient des indemnités de petits déplacements les ouvriers non sédentaires du bâtiment pour les petits déplacements qu'ils effectuent quotidiennement pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir, à la fin de la journée. Il est ainsi convenu de revaloriser de 0,50 % les montants des indemnités de transport au 1^{er} janvier 2026, soit :

(En euros.)

Transport	
Zone 1	4,33
Zone 2	8,67
Zone 3	13,00
Zone 4	17,34
Zone 5	21,67

Il est par ailleurs convenu de revaloriser de 1 % les montants des indemnités de trajet au 1^{er} janvier 2026, soit :

(En euros.)

Trajet	
Zone 1	1,97
Zone 2	3,83
Zone 3	5,91
Zone 4	7,67
Zone 5	9,65

Article 3 | Clause de revoyure

Compte tenu des modalités mises en place pour la détermination des indemnités de petits déplacements prévues par l'article 2 du présent accord, les parties conviennent de rouvrir des négociations concernant l'augmentation du montant de ces indemnités en début d'année 2027 au plus tard.

Article 4 | Dispositions spécifiques

En complément de ces éléments et au regard des exigences posées par l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord certifient que 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 concernant le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment tel que déterminé dans le département de la Savoie.

Article 5 | Dépôt

Le présent accord sera déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Article 6 | Extension

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

Article 7 | Adhésion à l'accord

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif départemental pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord est établi en 10 exemplaires, les parties reconnaissant en avoir reçu chacune un.

Fait à Chambéry, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 novembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Normandie)

NOR : ASET2650029M

IDCC : 1702

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

CNATP ;

FRTF Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 462 €
	2	110	23 552 €
II	1	125	24 691 €
	2	140	27 202 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	1	150	29 145 €
	2	165	31 746 €
IV		180	34 634 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Bretagne)

NOR : ASET2650025M

IDCC : 1702

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

FRTF Bretagne ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 863 €
	2	110	24 133 €
II	1	125	24 621 €
	2	140	27 126 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	1	150	29 020 €
	2	165	31 711 €
IV		180	34 529 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 26 novembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026
(Normandie)

NOR : ASET2650030M

IDCC : 1702, 2614

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

CNATP ;

F RTP Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2026 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,37 €	4,25 €	14,50 €
Zone 2	(10/20 km)	4,67 €	8,52 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,78 €	12,77 €	
Zone 4	(30/40 km)	8,78 €	17,05 €	
Zone 5	(40/50 km)	10,85 €	21,31 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 9 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026
(Bretagne)

NOR : ASET2650026M

IDCC : 1702, 2614

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

FRTF Bretagne ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,35 €	4,04 €	14,50 €
Zone 2	(10/20 km)	3,85 €	6,93 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,35 €	9,84 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,85 €	12,58 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,35 €	15,53 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

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

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 85 du 16 septembre 2025

relatif à la modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »
de la convention collective

NOR : ASET2650055M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'appel à concurrence mis en œuvre conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, a permis le choix par les partenaires sociaux de la branche de MUTEX et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs recommandés.

Le présent avenant formalise la recommandation de ces organismes assureurs.

Le titre IV de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 est modifié en conséquence.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

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 avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article 2 | Modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »

Le titre IV intitulé « Régimes de retraite et de prévoyance » est modifié comme suit.

Le titre IV-1 intitulé « Régime de retraite complémentaire » est inchangé.

Le titre IV-2 intitulé « Régime de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

Article 4.2.1 dont l'intitulé est désormais « Création d'un régime de prévoyance complémentaire et recommandation d'organismes assureurs » est modifié comme suit :

« 4.2.1. Création d'un régime de prévoyance complémentaire et recommandation d'organismes assureurs »

Les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives décident d'instaurer un régime de prévoyance, à l'attention de l'ensemble du personnel des organismes entrant dans le champ d'application du présent texte conventionnel, et procèdent à la recommandation des organismes suivants :

Maintien de salaire

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Incapacité

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Invalidité

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Décès

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

Rente éducation

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale.

Rente du conjoint

Assureur OCIRP : union d'institutions de prévoyance, agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale. »

L'article 4.2.5 intitulé « Garantie invalidité et incapacité permanente partielle » devient l'article 4.2.6.

L'article 4.2.6 intitulé « Garantie décès (y compris la garantie frais d'obsèques), garantie rente éducation et garantie rente conjoint » devient l'article 4.2.7.

L'article 4.2.6.1 intitulé « Les bénéficiaires de la garantie décès » devient l'article 4.2.7.1.

L'article 4.2.6.2 intitulé « Garantie frais d'obsèques » devient l'article 4.2.7.2.

L'article 4.2.6.3 intitulé « Descriptif des garanties » devient l'article 4.2.7.3 et est modifié comme suit :

« 4.2.7.3. Descriptif des garanties

Descriptif des garanties	Prestations en pourcentage salaire de référence
Garanties en cas de décès	
Capital décès « toutes causes » Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) Versement d'un capital égal à : Quelle que soit la situation de famille :	200 % du salaire brut
Capital décès « accidentel » Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) « Accidentel » Versement d'un capital égal à : Quelle que soit la situation de famille :	400 % du salaire brut
Double effet En cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint et assimilé ne relevant pas de la convention collective, non remarié, il est versé au(x) enfant(s) à charge un capital égal à :	200 % du salaire brut
Allocation obsèques En cas de décès de l'assuré, de son conjoint, son concubin ou partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant à charge ^[1] , versement d'un capital à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques	200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
Garantie rente éducation	
Rente éducation En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire d'éducation à chaque enfant à charge, d'un montant égal à :	Jusqu'au 11 ^e anniversaire : 3 fois le Smic mensuel brut Du 11 ^e à 18 ^e anniversaire : 4 fois le Smic mensuel brut Du 18 ^e à 25 ^e anniversaire en cas de poursuite d'étude (et autres dispositions figurant au cahier des charges) : 6 fois le Smic mensuel brut Enfant en cas d'invalidité (équivalente à l'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie) reconnu avant son 21 ^e anniversaire : rente viagère, 4 fois le Smic mensuel brut
Garantie rente de conjoint	
Rente de conjoint En cas de décès avant le départ à la retraite du salarié, il est versé au conjoint et assimilé survivant, jusqu'à son départ en retraite une rente d'un montant égal à :	15 % du salaire annuel brut
[1] Les prestations versées au titre du décès d'un enfant de moins de 12 ans sont limitées aux frais réellement engagés.	

L'article 4.2.7 intitulé « Clauses communes à l'ensemble des garanties » devient l'article 4.2.8.

L'article 4.2.8 intitulé « Taux de cotisation » devient l'article 4.2.9 et est modifié comme suit :

« 4.2.9. Taux de cotisation

Les taux contractuels sont les suivants jusqu'au 31 décembre 2028, hors évolutions législatives ou réglementaires :

4.2.9.1. Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du personnel	
	T1	T2
Maintien de salaire ^[1]	0,937 %	1,855 %
[1] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.		

4.2.9.2. Cotisations décès, incapacité et invalidité

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,491 %	0,407 %	0,000 %	0,000 %	0,491 %	0,407 %
Rente éducation et rente viagère	0,122 %	0,122 %	0,000 %	0,000 %	0,122 %	0,122 %
Rente temporaire de conjoint	0,228 %	0,228 %	0,000 %	0,000 %	0,228 %	0,228 %
Incapacité temporaire de travail ^[1]	0,429 %	0,634 %	0,429 %	0,634 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,756 %	1,277 %	0,460 %	0,723 %	0,30 %	0,55 %
Total	2,026 %	2,668 %	0,889 %	1,357 %	1,137 %	1,311 %
[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.						

4.2.9.3. Taux d'appel des cotisations du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027

Pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, les taux de cotisations appelés sont les suivants, hors évolutions législatives et réglementaires :

4.2.9.3.1. Cotisations maintien de salaire

Prestation	Ensemble du personnel	
	T1	T2
Maintien de salaire ^[1]	0,899 %	1,780 %
[1] Cotisation à la charge exclusive de l'employeur.		

4.2.9.3.2. Cotisations décès, incapacité temporaire de travail et invalidité

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès/PTIA/double effet conjoint/obsèques	0,471 %	0,390 %	0,000 %	0,000 %	0,471 %	0,390 %
Rente éducation et rente viagère	0,117 %	0,117 %	0,000 %	0,000 %	0,117 %	0,117 %
Rente temporaire de conjoint	0,219 %	0,219 %	0,000 %	0,000 %	0,219 %	0,219 %

Prestation	Ensemble du personnel		Part salarié		Part employeur	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Incapacité temporaire de travail ^[1]	0,411 %	0,608 %	0,411 %	0,608 %	0,000 %	0,000 %
Invalidité/incapacité permanente professionnelle	0,724 %	1,224 %	0,428 %	0,670 %	0,30 %	0,55 %
Total	1,942 %	2,558 %	0,839 %	1,278 %	1,103 %	1,280 %

[1] Cotisation à la charge exclusive des salariés.

L'article 4.2.9 intitulé « Condition spécifique liée à la prise en charge des malades en cours » devient l'article 4.2.10.

L'article 4.2.10 intitulé « Recommandation de mise en œuvre du régime » est supprimé.

Les articles 4.2.11, 4.2.12 et 4.2.13 sont inchangés.

L'article 4.2.14 est modifié comme suit :

« 4.2.14. Degré élevé de solidarité du régime prévoyance

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement de ce degré élevé de solidarité est fixée à 2 % de la cotisation d'assurance versée par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement incombe aux entreprises assurées auprès des organismes assureurs recommandés et également à celles assurées auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés.

Chaque entreprise verse cette part de la cotisation d'assurance à l'organisme assureur qu'elle a sélectionné. Celle-ci doit garantir la mise en œuvre par l'organisme assureur sélectionné d'actions de solidarité, telles que définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des missions locales et PAIO.

Un règlement est établi entre les organismes assureurs recommandés et les organisations syndicales patronales et de salariés représentatives, qui détermine les garanties présentant un degré élevé de solidarité pour les structures adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. »

Les autres articles du titre IV sont inchangés.

Article 3 | *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Révision, dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 5 | *Publicité. Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 16 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 86 du 16 septembre 2025

relatif à la modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »
et du titre V « Exécution du contrat de travail »
de la convention collective

NOR : ASET2650054M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des réserves disponibles, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé par la signature de l'avenant n° 81 d'améliorer les prestations du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025. Par le présent avenant, au regard des réserves restantes, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger et augmenter cette amélioration des prestations du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028.

Jusqu'à cette date, les stipulations du présent avenant prévalent sur celles des avenants n° 82 et n° 85 ayant le même objet car elles sont plus favorables pour les salariés. Autrement dit, les niveaux de prestations en matière de maintien de salaire et d'incapacité, ainsi que les taux de cotisations applicables jusqu'au 31 décembre 2028 sont ceux prévus dans le présent avenant.

Le titre IV et le titre V de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 sont modifiés en conséquence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux indiquent que les stipulations du présent avenant ne peuvent en aucun cas conduire à une réduction des droits des salariés bénéficiant au sein de leurs structures de dispositions plus favorables.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

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 avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article 2 | Modification du titre IV « Régimes de retraite et de prévoyance »

Le titre IV intitulé « Régimes de retraite et de prévoyance » est modifié comme suit.

Le titre IV-1 intitulé « Régimes de retraite complémentaire » est inchangé.

L'article 4.2.3 intitulé « Garantie maintien de salaire » et 5.9.1 intitulé « Maintien de salaire » sont modifiés comme suit :

« 4.2.3. La prise en charge de la carence

L'employeur est tenu, sans obligation d'assurance, de maintenir au salarié son salaire net pour les trois (3) jours de carence non couverts par la sécurité sociale, dans la limite de deux arrêts maladie maximum pour une période de 12 mois de date à date. »

L'article 4.2.4 intitulé « Garantie incapacité » est modifié comme suit :

« 4.2.4. Garantie maintien de salaire

4.2.4.1. La garantie

L'obligation de maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence pour maladie ou accident du salarié telle que définie ci-dessous est assurée auprès d'un organisme assureur jusqu'à, le cas échéant, 100 % du salaire de référence brut visé dans le titre IV.

Garantie maintien de salaire ^[1] pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté		
Ancienneté	Durée de la période de couverture	Prestations en pourcentage salaire de référence brut
Montant 1 ^{re} période		
Supérieure ou égale à 3 mois	30 jours	90 % du salaire de référence brut
Montant 2 ^e période		
Supérieure ou égale à 3 mois	150 jours	100 % du salaire de référence brut
Début de l'indemnisation		
En cas de maladie ou accident de la vie courante		À compter du 4 ^e jour d'arrêt de travail
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle		À compter du 1 ^{er} jour d'arrêt de travail
<small>[1] Tous les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale. Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale. Seule la différence entre 90 % ou 100 % et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.</small>		

Sous réserve d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de leur incapacité par l'envoi d'un arrêt de travail tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par mois, bénéficie d'un maintien de sa rémunération par l'employeur dans les conditions définies ci-après.

Tous les montants exprimés en pourcentage et mentionnés au présent article s'entendent déduction faite des indemnités journalières brutes allouées par la sécurité sociale.

Celles-ci sont reconstituées de manière théorique pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale du fait d'un nombre d'heures cotisé insuffisant (cas des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre).

À l'exception des salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre, les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, ne bénéficient pas du maintien de salaire.

Seule la différence entre 90 % (ou 100 %) du salaire de référence brut et le montant des prestations théoriques de la sécurité sociale est alors perçue.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence. Les jours indemnisés sont les jours calendaires.

Ces prestations sont versées par année mobile (12 mois consécutifs). Il est donc tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions définies ci-dessus. »

L'article 4.2.5 intitulé « Garantie invalidité et incapacité permanente partielle » est modifié comme suit :

« 4.2.5. Garantie incapacité

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail	
Début et durée de l'indemnisation	
Pour les salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté dans la branche	En relais de la garantie maintien de salaire
Pour les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté dans la branche	À compter du 61 ^e jour d'arrêt de travail continu
Indemnités journalières ^[1]	85 % du salaire net ^[2]
<small>[1] Conformément à l'article 4.2.4.4 de l'avenant n° 52 de la convention collective, le montant des indemnités journalières de la garantie « incapacité » est fixé à 90 % du salaire net annuel de référence dont 5 % du salaire net à payer de référence à prendre en charge par l'employeur, les 85 % restants étant pris en charge par l'organisme assureur. [2] Les montants exprimés en pourcentage s'entendent déduction faite des prestations brutes allouées par la sécurité sociale.</small>	

Les autres stipulations restent inchangées.

Article 3 | *Date d'effet et durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028. En conséquence, le présent avenant :

- n'entre en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2026. Aussi, il n'a notamment pas pour effet de modifier les prestations versées aux salariés en arrêt de travail avant cette date ;
- cessera totalement de produire ses effets au 1^{er} janvier 2029.

Les stipulations du présent avenant prévalent sur celles des avenants n° 82 et n° 85 ayant le même objet car elles sont plus favorables pour les salariés.

Au terme de ce délai de trois ans ou à défaut d'accord entre les parties au moins 3 mois avant le terme de cet avenant, le dispositif conventionnel applicable sera celui issu des avenants n° 82 et n° 85, notamment en matière de niveau de garantie sauf stipulation contraire ultérieure au présent avenant.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 87 du 16 septembre 2025
relatif à la modification du titre XI « Complémentaire santé »
de la convention collective

NOR : ASET2650056M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont engagé une négociation concernant la révision de la couverture complémentaire santé collective et obligatoire des salariés de la branche des missions locales et PAIO.

À l'issue de ces travaux et de la procédure de mise en concurrence, la négociation entre les partenaires sociaux a été engagée dans la perspective de répondre à 3 objectifs majeurs pour les structures comme pour les salariés :

- harmoniser les avantages sociaux au sein du réseau des missions locales et PAIO ;
- offrir un régime complémentaire santé supérieur à la loi et extensible aux membres de la famille ;
- contribuer au bien-être des salariés de la branche.

Conformément au code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, recommandé un organisme assureur pour assurer la gestion des garanties obligatoires de protection sociale complémentaire santé.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont conclu le présent avenant qui met à jour les dispositions permanentes de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 prévues au titre XI intitulé « Régime de complémentaire santé ».

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

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 avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association.

Article 2 | *Modification du titre XI « Complémentaire santé »*

L'article 11.1 intitulé « Objet de l'accord » est inchangé.

L'article 11.2 intitulé « Objet de l'accord » est inchangé.

L'article 11.3 intitulé « Affiliation » est modifié comme suit :

« 11.3.1. Définition des bénéficiaires

a) Les salariés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

b) Les ayants droit

Les garanties sont accordées au salarié et aux membres de sa famille à titre obligatoire désignés ci-dessous :

- le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- les enfants rattachés à l'assuré ou à son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire âgé de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si poursuite d'études) ;
- les enfants jusqu'au jour de leur 28^e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
 - étudiants/apprentis percevant une rémunération pendant maximum trois mois dans l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Smic mensuel ;
 - sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
 - à la recherche d'un premier emploi et inscrits en tant que tel à France Travail ;
 - enfant percevant une allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) dont le montant annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs qui perçoit des revenus professionnels ou de remplacement dont le montant annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale devra avoir la faculté d'adhérer à titre facultatif. »

Les autres dispositions de cet article sont inchangées.

L'article 11.4 intitulé « Maintien des garanties » est inchangé.

L'article 11.5 « Définition et contenu des garanties minimales » est modifié comme suit :

« Article 11.5 | *Définition et contenu des garanties minimales*

La couverture "frais de santé" a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime socle de base. Il est également prévu une option, à adhésion facultative ou obligatoire au choix de chaque structure, permettant d'améliorer les garanties du régime socle de base. Les garanties du régime socle de base et de l'option sont les suivantes :

	Les garanties exprimées incluent le remboursement de la Sécurité sociale (RSS) et dans la limite des frais réels	
	SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	OPTION + SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE
HOSPITALISATION (y compris en cas de maternité)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux		
- Médecins signataires DPTM	200% BR	300% BR
- Médecins non signataires DPTM	180% BR	200% BR
Frais de séjour	100% Frais réels	100% Frais réels
Forfait hospitalier (y compris en service psychiatrique)	100% Frais réels	100% Frais réels
Forfait participation	100% Frais réels	100% Frais réels
Chambre particulière (y compris en cas de maternité)	60 € / jour	80€ / jour
Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans	50€ / jour	75 € / jour
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100% BR	100% BR
Forfait patient urgence	100% Frais réels	100% Frais réels
SOINS COURANTS		
Consultations / visites Généralistes		
- Médecins signataires DPTM	150% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	200% BR
Consultations / visites Spécialistes		
- Médecins signataires DPTM	200% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	180% BR	200% BR
Petite chirurgie et Actes de Spécialité		
- Médecins signataires DPTM	150% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	200% BR
Radiologie, imagerie médicale		
- Médecins signataires DPTM	150% BR	250% BR
- Médecins non signataires DPTM	130% BR	200% BR
Auxiliaires médicaux		
(infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, mon soutien psy)	150% BR	250% BR
Analyses médicales, travaux de laboratoire	200% BR	250% BR
PHARMACIE		
Médicaments remboursés SS (y compris vaccins remboursés SS)	100% BR	100% BR
Contraception non remboursée SS	70 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
Traitement des addictions non remboursé SS (tabac, alcool)	-	50 € / an / bénéficiaire
Médicaments et vaccins prescrits et non remboursés SS	50€ / an / bénéficiaire	100€ / an / bénéficiaire
OPTIQUE		
Panier 100% Santé (*)		
- Montures	100% Frais réels	100% Frais réels
- Verres	100% Frais réels	100% Frais réels
Panier Tarif Libre (*)		
- Montures	100 €	100 €
- Verres	Cf. Grille Optique - Verres du panier tarif libre (classe B)	
Lentilles (remboursées et non remboursées par la Sécurité sociale et jetables)	100€ / an / bénéficiaire	150€ / an / bénéficiaire
Frais d'adaptation	100% BR	100% BR
Chirurgie de la myopie (par œil)	600 €	800 €
DENTAIRE		
Soins dentaires	180% BR	250% BR
Soins et prothèses - panier 100% Santé	100% FR dans la limite des HLF	
Prothèses - Panier Maîtrisé (limité aux HLF)	250% BR	420% BR
Prothèses - Panier Libre	250% BR	420% BR
Inlays / Onlays - Panier Maîtrisé (limité aux HLF)	250% BR	350% BR
Inlays / Onlays - Panier Libre	250% BR	350% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	161,25€ / acte	268,75€ / acte
Orthodontie acceptée SS / semestre	280% BR	420% BR
Orthodontie refusée SS / semestre	200% BR reconstituée	420% BR reconstituée
Parodontologie non remboursé SS (/an/bénéficiaire)	100 €	200 €
Implants dentaires	500€ / implant max 3 implants par an / bénéficiaire	1000€ / implant max 3 implants par an / bénéficiaire
PROTHESES NON DENTAIRES		
Aides auditives - 100% Santé (**)	100% FR dans la limite des PLV	
Aides auditives - Libre (limité à 1 700€/yc RSS) (**)	200% BR (= 800€)	325% BR (= 1300€)
Accessoires des aides auditives	200% BR	250% BR
Autres prothèses remboursées SS	150% BR	250% BR
Orthopédie et autres prothèses appareillages prescrits et non remboursés SS (Ex: Semelles/Talonnettes/appareillages non remboursés)	100€ / an / bénéficiaire	300€ / an / bénéficiaire
OSTEOPATHIE, CHIROPRACTIE, ETIOPATHIE, ACUPUNCTURE, NUTRITIONNISTE, DIÉTÉTICIENNE, PÉDICURE-PODOLOGUE, SOPHROLOGIE, HYPNOSE non pris en charge par SS	55 € / séance et limité à 4 / an	55 € / séance et limité à 6 / an
PSYCHOLOGUE non pris en charge par SS	50 € / séance et limité à 4 / an	60 € / séance et limité à 6 / an
CURE THERMALE acceptée SS (/an/bénéficiaire)	395 €	590 €
ACTES DE PREVENTION		
	100% BR	100% BR
Forfait naissance ou adoption / enfant, doublé en cas de naissance gémellaire	200 €	600 €

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (SS); PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale; TM : Ticket modérateur; HLF : Honoraire limite de facturation; PLV : Prix limite de vente

(*) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la Sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(**) Période de renouvellement des aides auditives : un appareil tous les 4 ans/oreille

Régime frais de santé "grille optique"

Grille Optique - Verres du panier tarif libre (classe B) - Garantie par verre

Type de verres	Les garanties exprimées incluent le remboursement de la Sécurité sociale (RSS) et dans la limite des frais réels	
	SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE	OPTION + SOCLE CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE
Verres unifocal sphérique		
Verre simple - SPH de -6 à +6	75 €	106 €
Verre complexe - SPH hors zone [-6,00 ; +6,00]	114 €	157 €
Verres unifocal, sphéro-cylindriques		
Verre simple - SPH [-6,00 ; 0] ; CYL <= +4,00	87 €	118 €
Verre simple - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) <= +6,00	87 €	118 €
Verre complexe - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) > +6,00	126 €	165 €
Verre complexe - SPH [-6,00 ; 0] ; CYL >= +4,00	126 €	165 €
Verre complexe - SPH < -6,00 ; CYL >= 0,25	138 €	189 €
Verres multifocal ou progressif sphérique		
Verre complexe - SPH [-4,00 ; +4,00]	157 €	212 €
Verre très complexe - SPH hors zone [-4,00 ; +4,00]	177 €	240 €
Verres multifocal ou progressif sphéro-cylindrique		
Verre complexe - SPH [-8,00 ; 0] ; CYL <= +4,00	197 €	263 €
Verre complexe - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) <= +8,00	197 €	263 €
Verre très complexe - SPH [-8,00 ; 0] ; CYL > +4,00	212 €	291 €
Verre très complexe - SPH < -8,00 ; CYL >= 0,25	212 €	291 €
Verre très complexe - SPH > 0 ; S (SPH + CYL) > +8,00	212 €	291 €

L'article 11.6 intitulé « Financement » est modifié comme suit :

L'article 11.6.1 intitulé « Structure de la cotisation » est inchangé.

L'article 11.6.2 intitulé « Montant et répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées au sein du 11.6.2 "Le montant et la répartition des cotisations" est fixé dans les tableaux ci-dessous à effet du 1^{er} janvier 2026 :

Régime général

Régime général	Isolé ^[1]	Famille ^[2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif ^[3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	2,058 %	3,840 %	2,243 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,690 %	1,087 %	0,834 %

(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
 [1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.
 [2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.
 [3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Régime Alsace Moselle

Régime Alsace Moselle	Isolé ^[1]	Famille ^[2] (salarié avec ayants droit affiliés à titre obligatoire)	Conjoint affilié à titre facultatif ^[3]
Socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	1,272 %	2,420 %	1,385 %
Option en complément de la cotisation du socle conventionnel obligatoire (en % PMSS*)	0,617 %	0,953 %	0,688 %

(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
 [1] Salarié « isolé » : salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.
 [2] Salarié « famille » : salarié ayant un ou des enfant(s) à charge et/ou un conjoint (concubin ou pacsé) dont le revenu annuel est inférieur à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.
 [3] Conjoint (concubin ou pacsé) affilié à titre facultatif dont le revenu annuel brut est supérieur ou égal à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

- la cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement ;
- la cotisation « famille » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le régime socle de base obligatoire uniquement.

L'option peut être souscrite facultativement par le salarié (option facultative) ou obligatoirement par une structure (option obligatoire). Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque structure.

Toutefois, dans le cas où la structure décide de souscrire obligatoirement à l'option, l'employeur doit participer pour au moins 50 % du financement de l'option obligatoire. »

L'article 11.7 « Organisme recommandé » est inchangé.

L'article 11.8 intitulé « Information individuelle » est inchangé.

L'article 11.9 intitulé « Degré élevé de solidarité » est modifié comme suit :

« Article 11.9 | *Degré élevé de solidarité*

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif responsable et solidaire. La commission paritaire nationale de prévoyance et santé a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé pour les structures qui sont assurées par ce dernier. Le financement annuel de ce fonds est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Les structures qui sont assurées par un autre organisme assureur que celui qui est recommandé sont soumises aux mêmes obligations, notamment de financement d'un fonds d'actions sociales géré par leur organisme assureur. Ce financement permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance et de santé dans la limite du montant disponible des fonds. La commission paritaire de prévoyance et de santé en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel de l'organisme assureur recommandé sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

Conformément à ce que prévoit l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche des missions locales et PAIO souhaite que soient mises en place des prestations de solidarité, telles que celles définies à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale :

- prise en charge, totale ou partielle, des cotisations de certains salariés, tels que définis dans le règlement du fonds de solidarité de la branche ;
- financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels ;
- prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif. »

L'article 11.10 intitulé « Suivi du régime de complémentaire santé » est inchangé.

Article 3 | *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 5 | Extension de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 16 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 novembre 2025

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026
(Normandie)

NOR : ASET2650031M

IDCC : 2614

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

CNATP ;

F RTP Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
A	23 542 €
B	23 979 €
C	25 699 €
D	29 281 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	31 618 €
F	34 979 €
G	38 839 €
H	40 913 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026
F	40 226 €
G	44 665 €
H	47 050 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

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

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Saint-Contest, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Bretagne)

NOR : ASET2650027M

IDCC : 2614

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

FRTB Bretagne ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
A	23 941 €
B	25 034 €
C	26 863 €
D	29 570 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	32 110 €
F	35 551 €
G	39 715 €
H	41 936 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026
F	40 883 €
G	45 673 €
H	48 226 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

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

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 novembre 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650058M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie dans le cadre de la négociation salariale annuelle. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise la grille des salaires minimums fixée par le précédent accord de branche signé le 28 novembre 2024, étendu par arrêté du 17 mars 2025 (*Journal officiel* du 29 mars 2025).

Les minima fixés dans cet accord tiennent compte de la situation économique difficile dans laquelle se trouve le secteur de la librairie, sans pour autant bloquer l'évolution de la grille. Cette situation a été examinée au travers des données économiques du secteur et a fait l'objet d'échanges lors des négociations. Elle reflète le compromis entre :

- les difficultés économiques concrètes et réelles du secteur ;
 - pour rappel, le marché du livre est encadré par le prix unique du livre par lequel ce sont les éditeurs qui fixent les prix de vente des ouvrages et non les libraires, ceux-ci n'ayant donc pas la possibilité autonome de répercuter la hausse de leurs charges sur leurs prix de vente ;
 - du fait d'un rapport de forces commercial très déséquilibré entre les libraires indépendants, très majoritairement des TPE, et de grands groupes d'édition (Hachette – Vivendi, Editis – CMI, Madrigall, Médias participation...), les marges commerciales des libraires sont très faibles alors qu'ils doivent faire face à une rétraction des ventes (aux particuliers comme aux « collectivités » via les marchés publics), à une forte hausse de leurs charges et à une revalorisation des prix fixés par les éditeurs bien inférieure à l'inflation ;

- les frais de personnel représentent 20 % du chiffre d'affaires des librairies et plus de la moitié de leur marge commerciale. C'est donc malheureusement sur ce premier poste de « charges » que les libraires procèdent à des arbitrages pour éviter la cessation des paiements. Ainsi, outre des fermetures de librairies, les tensions économiques relevées dans le secteur ont pour conséquences l'impossibilité de remplacer les départs, des licenciements économiques, des gérants ne se rémunérant pas ou peu, etc. ;
- et la volonté de tous les partenaires sociaux de continuer à faire évoluer la grille des minima de branche en conservant le premier niveau de la grille au-dessus du Smic, et en maintenant les écarts existant entre les niveaux, afin de ne pas accentuer les difficultés des salariés en librairie faisant face à un pouvoir d'achat en baisse.

Lors de cette négociation, la situation des cadres des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois a été examinée et débattue. C'est ainsi qu'il a été décidé de leur faire bénéficier d'une grille d'ancienneté sur trois paliers qui, compte tenu de la situation économique rappelée ci-dessus, entrera en vigueur de manière progressive sur 3 années.

La grille d'ancienneté pour les salariés des niveaux 1 à 8 inclus est maintenue. Elle avait été revalorisée dans l'accord de branche du 23 janvier 2023, et un palier supplémentaire d'ancienneté avait été ajouté lors de cette négociation.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que les salaires fixés par la branche sont des minimums obligatoires et demandent aux employeurs, lorsque cela reste possible économiquement, de prendre en compte la situation des salariés de la branche, essentiels à la qualité de service rendue par les librairies indépendantes, en améliorant ces minima.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2 | Principes généraux

Le barème des salaires minimums garantis et de la prime d'ancienneté des articles 3 et 4 du présent accord, sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne.

Pour les salariés à temps partiel, les montants fixés par le présent accord s'appliquent au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimum garantis par le présent accord.

Article 3 | *Barème des rémunérations minimum garanties*

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 834
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 848
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 862
	4	Vendeur E	1 876
	5	Comptable B Vendeur F	1 952
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	2 037
	7	Gestionnaire de rayon B	2 209
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 426
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 635
	10	Directeur-trice de magasin B	3 175
	11		3 620
	12		3 965

Article 4 | Prime d'ancienneté

Article 4.1 | Ancienneté des salariés des niveaux 1 à 8 de la grille de classification des emplois

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 1 à 8 de la grille de classification des emplois (art. 18 c) de la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013) est le suivant :

(En euros.)

Paliers d'ancienneté (niveaux 1 à 8 de la grille de classification)	Montant brut de la prime d'ancienneté (pour 151,67 heures en moyenne)
3 ans	30
6 ans	50
9 ans	60
12 ans	80
15 ans	100
20 ans	120

Article 4.2 | Ancienneté des salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois

Une prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois de la branche est mise en place à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Cette mise en place se fera progressivement, sur trois années, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord telle que déterminée à l'article 7 ci-après.

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des niveaux 9 à 12 de la grille de classification des emplois de la branche est le suivant :

(En euros.)

Paliers d'ancienneté (niveaux 9 à 12 de la grille de classification)	À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N)	À compter d'un an après la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N + 1)	À compter de deux ans après la date d'entrée en vigueur du présent accord (année N + 2)
	Montant brut de la prime d'ancienneté (pour 151,67 heures en moyenne)		
12 ans	26	53	80
15 ans	33	66	100
20 ans	40	80	120

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations

spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation en fonction de la taille des entreprises.

Article 6 | Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle.

Le diagnostic issu du dernier rapport social de branche montre que la profession est à grande majorité féminine avec 2/3 de femmes salariées contre 1/3 d'hommes. Les données relatives aux salaires ne font pas apparaître de difficultés particulières en matière d'écarts de salaires entre les femmes et les hommes. En revanche, les données montrent que la proportion de femmes et d'hommes dans les derniers niveaux de la grille s'inversent, laissant apparaître un phénomène dit du « plafond de verre ».

En 2025, une étude sur le sujet a été réalisée par l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP) pour le compte et à la demande de la branche de la librairie confirmant ces tendances.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondie.

La branche, au travers de cet accord et des actions qu'elle met en œuvre au sein de l'OPCO EP via sa CPNEFP et la section paritaire professionnelle qu'elle préside, promeut tant dans le contenu que dans l'accès, les formations continues et initiales de haut niveau et qualité pour permettre un accès plus important aux salariés et notamment aux femmes vers les postes les plus élevés de la grille des emplois.

Article 7 | Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié après le 15^e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1^{er} jour du 2^e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 | Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire 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 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 21 du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis – NAO 2026

NOR : ASET2650049M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 1,3 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 2 | Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires rappellent que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 | Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;

- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Fait à Paris, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1er janvier 2026

Salaires brut mensuels des salariés des établissements portuaires

CCN unifiée « ports et manutention ».

Grille applicable à compter du 1er janvier 2026 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)												
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	1 977	2 041	2 104	2 166	2 229	2 292	2 356	2 418	2 480	2 543	2 606	2 669
Niveau C												
Échelon 1	1 997	2 071	2 145	2 219	2 292	2 367	2 441	2 516	2 588	2 662	2 735	2 809
Échelon 2	2 026	2 104	2 181	2 257	2 337	2 412	2 489	2 567	2 644	2 721	2 800	2 877
Échelon 3	2 077	2 155	2 234	2 311	2 389	2 468	2 546	2 634	2 729	2 813	2 896	2 977
Niveau D												
Échelon 1	2 125	2 211	2 297	2 384	2 470	2 556	2 642	2 729	2 813	2 901	2 986	3 073
Échelon 2	2 176	2 263	2 349	2 438	2 525	2 612	2 698	2 786	2 872	2 959	3 046	3 133

Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)												
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niveau AM												
Échelon 1	2 275	2 397	2 520	2 642	2 762	2 912	3 037	3 173	3 253	3 375	3 497	3 619
Échelon 2	2 672	2 822	2 974	3 125	3 275	3 427	3 576	3 728	3 880	4 029	4 180	4 331
Échelon 3	2 733	2 908	3 086	3 263	3 439	3 616	3 794	3 969	4 147	4 322	4 498	4 675
Cadres												
Échelon 1	3 416	3 718	4 020	4 328	4 630	4 933	5 237	5 541	5 843	6 147	6 451	6 754
Échelon 2	3 984	4 293	4 604	4 914	5 223	5 536	5 845	6 156	6 466	6 774	7 084	7 394
Échelon 3	4 436	4 777	5 119	5 463	5 804	6 145	6 487	6 830	7 171	7 513	7 856	8 198
Échelon 4	6 147											

(Voir page suivante.)

Salaires brut mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille – CCN unifiée « ports et manutention » assortie de la suppression de la RMIG.
Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

(En euros.)

		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)											
Non-cadres		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A													
Niv. B		1 889	1 918	1 956	1 995	2 035	2 072	2 114	2 152	2 192	2 230	2 267	2 304
Niveau C													
Échelon 1		1 924	1 991	2 058	2 126	2 193	2 260	2 329	2 397	2 464	2 530	2 598	2 665
Échelon 2		2 005	2 074	2 145	2 215	2 285	2 357	2 426	2 497	2 568	2 637	2 708	2 778
Échelon 3		2 133	2 210	2 285	2 361	2 436	2 510	2 586	2 660	2 736	2 812	2 886	2 961
Niveau D													
Échelon 1		2 251	2 332	2 409	2 489	2 568	2 648	2 728	2 806	2 884	2 965	3 044	3 123
Échelon 2		2 383	2 465	2 551	2 633	2 716	2 802	2 884	2 969	3 052	3 137	3 220	3 304
Niveau AM													
Échelon 1		2 684	2 778	2 872	2 967	3 063	3 157	3 251	3 346	3 439	3 534	3 628	3 723
Échelon 2		2 847	2 949	3 050	3 150	3 250	3 351	3 453	3 555	3 654	3 755	3 856	3 957
Cadres													
Échelon 1		2 889	2 991	3 094	3 196	3 297	3 400	3 503	3 607	3 707	3 809	3 912	4 015
Échelon 2		3 129	3 239	3 351	3 460	3 570	3 681	3 791	3 901	4 012	4 122	4 232	4 343
Échelon 3		3 755	3 887	4 021	4 153	4 286	4 419	4 549	4 684	4 817	4 947	5 079	5 212

Salaires brut mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d’au moins 2 CQP d’ouvrier docker)

Nouvelle grille – CCN unifiée « ports et manutention » assortie de la suppression de la RMIG.

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

(En euros.)

Salaire de base minimum hiérarchique (SEMH)												
Non-cadres	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	1 906	1 966	2 026	2 086	2 146	2 206	2 267	2 326	2 385	2 446	2 506	2 566
Niveau C												
Échelon 1	1 983	2 054	2 124	2 195	2 267	2 338	2 408	2 479	2 551	2 622	2 693	2 764
Échelon 2	2 113	2 188	2 265	2 339	2 414	2 487	2 565	2 639	2 714	2 790	2 866	2 941
Échelon 3	2 245	2 324	2 403	2 481	2 562	2 641	2 719	2 800	2 878	2 958	3 036	3 115
Niveau D												
Échelon 1	2 388	2 466	2 546	2 624	2 704	2 782	2 861	2 940	3 019	3 098	3 177	3 256
Échelon 2	2 520	2 601	2 685	2 767	2 851	2 934	3 018	3 100	3 183	3 266	3 350	3 433
Niveau AM												
Échelon 1	2 860	2 950	3 039	3 130	3 219	3 309	3 398	3 487	3 576	3 666	3 755	3 845
Échelon 2	3 034	3 130	3 224	3 319	3 414	3 509	3 606	3 701	3 795	3 891	3 986	4 081

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Avenant du 7 novembre 2025

portant prorogation de l'accord du 24 juin 2022
relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires

NOR : ASET2650037M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 24 juin 2022, un accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires au sein de la branche Banque populaire a été signé entre le groupe BPCE, le SNB CFE-CGC et la CFTC.

Cet accord est arrivé à échéance le 24 juin 2025, et les parties s'entendent sur le besoin d'accorder davantage de temps à la préparation du futur accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires.

Il a donc été décidé par les parties de proroger l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 juin 2022 selon les modalités suivantes.

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet la prorogation de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires conclu le 24 juin 2022 dans l'attente de son renouvellement, qui sera travaillé au cours du premier semestre de l'année 2026.

Article 2 | Dispositions générales

Article 2.1 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant prend effet, de manière rétroactive, à compter du 25 juin 2025. Il cessera automatiquement de produire effet le 30 juin 2026.

Les parties conviennent que si un accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires est conclu avant le 30 juin 2026, les dispositions de cet accord se substitueront de plein droit et sans délai aux dispositions ayant le même objet, prévues par l'accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 juin 2022.

Article 2.2 | Dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du groupe.

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Télé Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 10 décembre 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2026
(Nièvre)

NOR : ASET2650047M

IDCC : 3248

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

UIMM Nièvre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 4 décembre 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. Les partenaires sociaux se sont ensuite réunis le 10 décembre 2025 dans le cadre de la signature de l'accord.

Article 1^{er} | *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 champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Nièvre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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 5,41 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 visés 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 Nevers.

Fait à Nevers, le 10 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord de méthode du 27 novembre 2025 relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2650022M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CDFT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 10 septembre 2025, les partenaires sociaux de la branche des industries et des matériaux de construction se sont déclarés favorables à l'ouverture d'une négociation de branche portant sur la prévoyance complémentaire dite « lourde » (incapacité, invalidité, décès) – hors frais de santé.

La branche prévoit des dispositions conventionnelles applicables depuis de nombreuses années. Il est toutefois apparu nécessaire d'examiner les conditions de mise en place d'un régime de branche visant ces garanties de prévoyance complémentaire, que ce soit en matière d'incapacité, d'invalidité ou de décès, afin de permettre aux entreprises qui le souhaiteraient de souscrire à un contrat de branche mutualisé.

Soucieuses d'assurer aux salariés des entreprises de leur périmètre une protection sociale de qualité, il appartient en effet aux branches professionnelles le soin de regarder les conditions dans lesquelles elles peuvent proposer aux entreprises relevant de leur champ conventionnel les modalités d'adhésion à un organisme assureur référencé par les partenaires sociaux.

Cette démarche ne doit toutefois pas remettre en cause les régimes existants dans les entreprises qui doivent pouvoir continuer d'en assurer le pilotage et l'exécution, dès lors que le régime mis en place dans l'entreprise est conforme aux dispositions fixées au niveau de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux souhaitent en effet permettre aux salariés de ces entreprises de bénéficier de garanties en matière de prévoyance collective pour les assurer contre les risques de la vie tant professionnelle que personnelle.

Au-delà des modalités de choix du recours à un ou plusieurs organismes assureurs, la branche souhaite se faire accompagner dans la démarche afin de pouvoir déterminer les meilleures garanties au regard des risques couverts, les conditions d'affiliation/résiliation, le transfert des encours...

C'est dans ce cadre que s'inscrit ce présent accord de méthode, afin de définir les conditions dans lesquelles les partenaires sociaux seront amenés à choisir parmi les options qui leur seront proposées.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application*

Au sein du secteur des industries de carrières et matériaux de construction, le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail en vue d'étudier la faisabilité et d'examiner les conditions dans lesquelles les entreprises qui le souhaiteraient pourraient recourir à un ou plusieurs organismes assureurs définis par la branche professionnelle.

Article 2 | *Méthode de travail*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire qui aura notamment en charge :

- le choix du cabinet extérieur qui devra accompagner les partenaires sociaux dans l'étude et la rédaction des clauses obligatoires de l'accord de branche de prévoyance complémentaire, avant sa transmission pour négociation, aux membres de la CPPNI ;
- l'établissement d'un projet de convention cadre avec l'organisme assureur définissant les missions et rôles de chacun.

Article 2.1 | *Composition du groupe de travail paritaire*

Le groupe de travail paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles en vigueur à la date de chacune des réunions du groupe de travail paritaire.

En cas de besoin, chaque délégation syndicale du GT paritaire pourra faire appel à un expert désigné par lui, lorsque l'examen d'un sujet le nécessitera et sans que la participation de cet expert à la réunion du GT n'entraîne de coût supplémentaire, ni pour la branche professionnelle ni pour les entreprises.

Article 2.2 | Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres du groupe de travail et de la CPPNI au fur et à mesure.

Article 2.3 | Réunions plénières

À l'issue des travaux du groupe de travail paritaire, la CPPNI sera convoquée et aura en charge la négociation d'un accord de prévoyance complémentaire au sein de la branche professionnelle.

Article 3 | Contenu des travaux du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire aura en charge :

- le choix d'un organisme de conseils ayant pour mission d'accompagner la branche professionnelle dans sa réflexion ;
- la participation à l'élaboration d'un projet de cahier des charges en vue de procéder à un appel d'offres, le cahier des charges devant être validé ensuite en CPPNI ;
- une pré-sélection des organismes ayant répondu à l'appel d'offre, avec l'aide de la société de conseils ;
- une audition et la sélection finale du ou des organismes assureurs, le choix devant être validé par la CPPNI ;
- la participation à la rédaction des clauses obligatoires d'un accord de prévoyance complémentaire en vue de le soumettre à la CPPNI, au regard des préconisations de la société de conseils ;
- la programmation du calendrier des réunions du GT en lien avec celles de la CPPNI.

Article 4 | Durée et suivi de l'accord. Entrée en vigueur et clause de rendez-vous

L'accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 31 décembre 2027.

Il expirera automatiquement, sans formalisme particulier à cette date. Toutefois s'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront décider de proroger cette date par voie d'avenant au présent accord.

Par ailleurs les partenaires sociaux conviennent que cet accord pourra prendre fin automatiquement et de manière anticipée si un accord de branche portant sur la prévoyance complémentaire venait à être signé avant cette date du 31 décembre 2027.

Le présent accord entre en vigueur à l'issue des formalités de notifications et de dépôt.

Au vu de son objet, les partenaires sociaux n'ont pas jugé nécessaire d'insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises, le présent accord définissant simplement une méthode de travail.

Article 5 | Adhésion. Révision

Article 5.1 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 5.2 | Révision

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

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

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 | Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-6 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article 7 | Dépôt. Publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Fait à Clichy, le 27 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 27 novembre 2025

relatif à la création d'une commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation des industries de carrières et matériaux
de construction, de la chaux et des tuiles et briques

NOR : ASET2650023M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CDFT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de nombreux échanges, rencontres organisées aussi bien avec la fédération française des tuiles et briques que celle des industries des carrières et matériaux de construction mais également avec les organisations syndicales représentatives desdits secteurs, le ministère du travail a pris la décision de procéder à une fusion administrée des champs conventionnels du secteur des tuiles et briques avec celui du secteur des industries et carrières et matériaux de construction. Cette décision s'est traduite par la publication au *Journal officiel* du 7 juillet 2024 d'un arrêté de fusion des champs conventionnels daté du 3 juillet 2024.

Cet arrêté ouvre un délai maximal de 5 ans pendant lequel les partenaires sociaux relevant de ce nouveau champ conventionnel sont invités à définir ensemble les textes qui leur seront applicables, tout en continuant de pouvoir négocier les accords ou avenants qui leur sont propres (ex : salaires minimaux conventionnels), chacun de leur côté.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, en l'espèce celle des industries de carrières et matériaux de construction, s'appliqueront aux entreprises et aux salariés de la branche rattachée, en l'espèce celle des tuiles et briques.

En application de l'arrêté précité, il convient désormais de définir un cadre commun portant sur les conditions dans lesquelles ces négociations doivent se tenir. En effet, les textes conventionnels définissant jusqu'alors les modalités de saisine et de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de chacune des trois branches doivent être abrogés et remplacés par un texte applicable au nouveau champ conventionnel ainsi créé. Les dispositions du présent accord ont donc vocation à se substituer aux accords antérieurs, portant sur les mêmes thèmes.

L'objectif du présent texte est donc de permettre une meilleure coordination des acteurs de la négociation collective au sein de ce nouveau champ conventionnel, de poursuivre et renforcer un dialogue social efficace, responsable, loyal et cohérent au service de l'ensemble des partenaires.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'importance du dialogue social et de la négociation collective, tous deux essentiels pour accompagner l'évolution de l'environnement économique, technique des entreprises et défendre ainsi à la fois, les intérêts des salariés et des employeurs, dans le respect de considérations sociétales et environnementales communes.

La nouvelle commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente sur ce nouveau champ conventionnel doit à ce titre être un lieu de négociations et d'échanges permettant un dialogue social constructif ainsi que l'information réciproque des organisations, syndicales et patronales représentatives aussi bien sur la situation de l'emploi, l'application et l'adaptation des règles du droit du travail que dans le domaine de la formation professionnelle.

Le présent accord définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette commission ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise doivent lui être transmis.

Article 1^{er} | Modalités d'application

Le présent accord abroge et remplace, au sein de la convention collective nationale des tuiles et briques, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2017 portant sur la création, le fonctionnement et l'organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) d'une part, et les dispositions de l'accord du 14 avril 2023 relatif au fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires d'autre part. Il constitue une annexe à ladite convention collective pendant une période transitoire maximale de 5 ans instituée par l'arrêté de fusion du 3 juillet 2024.

Le présent accord se substitue aux dispositions ayant le même objet de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022, étendue par un arrêté paru au *Journal officiel* du 17 novembre 2024, antérieurement applicables et portant sur les mêmes sujets.

Article 2 | Attributions et missions de la CPPNI

Sur le nouveau périmètre résultant de l'arrêté ministériel de fusion des champs conventionnels du 3 juillet 2024, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est tenue informée des travaux de la CPNEFP.

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle exerce également une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Par ailleurs et en application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir un rapport annuel d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de ladite commission. À ce titre le secrétariat de la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail). Ces accords sont mis à disposition de l'ensemble des membres de la CPPNI.

Ce rapport annuel d'activité est versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une disposition conventionnelle.

S'agissant des réunions paritaires qui ont lieu au niveau régional pour le secteur des industries de carrières et matériaux de construction, la CPPNI donne mandat aux représentants régionaux des organisations patronales représentatives ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de ce secteur de négocier des accords paritaires portant sur les salaires minimaux conventionnels des salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille de classification telle qu'elle est mentionnée à l'article 5.2 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction.

Les dispositions de l'article 30.1 de la convention des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions de l'article 2 du présent accord.

Article 3 | Mission de négociation paritaire

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier de nouvelles dispositions conventionnelles, l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes, ou encore la mise en place de nouvelles mesures concernant les salariés des entreprises relevant des secteurs d'activité visés à l'article 9 du présent accord.

Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

Par ailleurs, tant la délégation syndicale que la délégation patronale s'efforceront dans la mesure du possible d'assurer une représentation des différents secteurs d'activité d'une part, et de veiller à la mixité de leur représentation, d'autre part.

Article 3.1 | Composition de la commission dans sa mission de négociation paritaire

Article 3.1.1 | Délégation syndicale

Réunions organisées au niveau national

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire nationale est composée de cinq représentants par organisation syndicale représentative.

Réunions organisées au niveau régional, s'agissant des salaires minimaux conventionnels

La délégation syndicale au sein des commissions paritaires régionales, lorsqu'elles sont instituées, est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative, à l'exception de la région Grand Est et de la région Nouvelle-Aquitaine pour lesquelles le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est de 3 représentants.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 6 du présent accord.

Article 3.1.2 | Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent au plus à celui fixé à l'article précédent.

Article 3.1.3 | Groupe de travail technique paritaire

En cas de besoin et sur décision de ses membres, il peut être fait appel à un groupe de travail technique paritaire.

Le rôle de ce groupe de travail est de procéder à l'examen technique de certains sujets spécifiques relevant du domaine de la négociation collective (thèmes propres à un secteur en particulier ou communs à l'ensemble des secteurs d'activité) afin de faire des propositions qui seront ensuite soumises à la CPPNI réunie en séance plénière.

Le groupe de travail paritaire est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau du champ conventionnel de la branche professionnelle, et au plus d'un nombre équivalent représentant la délégation patronale, étant précisé que les membres du groupe de travail paritaire doivent avoir autant que possible une expertise des sujets abordés et/ou du secteur d'activité.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge du salaire, des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 6 du présent accord.

Article 3.2 | Fonctionnement de la commission pour les négociations paritaires

Article 3.2.1 | Agenda social et convocation aux réunions

La commission paritaire de négociation se réunit au moins 4 fois par an. Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion chaque collège, salarié et employeur, communique à l'autre collège les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Article 3.2.2 | *Ordre du jour des réunions*

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé ci-dessus. Il est le cas échéant complété.

La convocation est adressée au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion, étant précisé que l'ordre du jour doit être communiqué au plus tard 10 jours calendaires avant la date fixée pour ladite réunion, les documents préparatoires pouvant faire l'objet d'un envoi séparé.

La convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 5.1 du présent accord.

Article 3.2.3 | *Procès-verbal*

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal doit être adressé au plus tard en même temps que la convocation pour la réunion de la commission suivante et fait l'objet d'une approbation en début de réunion suivante.

Article 3.2.4 | *Secrétariat de la commission*

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser à chaque membre de la CPPNI, par courriel :

- la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission ;
- le procès-verbal de la précédente réunion.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Pour cela elle doit communiquer au secrétariat de la CPPNI les adresses « courriel » correspondantes.

Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Enfin, au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la CPPNI, chaque délégation syndicale est tenue de faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms et coordonnées des représentants constituant sa délégation. Il en va de même des membres composant la délégation patronale.

Article 3.2.5 | *Rapport annuel d'activité*

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir tous les ans un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail) ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport de branche doit aussi comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de

classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2232-1-1, les accords collectifs des entreprises relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne temps doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI :

- par voie dématérialisée à l'adresse suivante : accords@materiauxdeconstruction.org ;
- par voie postale^[1] au secrétariat de la commission, visé à l'article 3.2.4 du présent accord.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CPPNI accusera réception des accords ainsi envoyés et en adressera trimestriellement une copie à l'ensemble de ses membres.

Les dispositions de l'article 30.2 de la convention des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions du présent article 3.

Article 4 | Mission d'interprétation

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI répond aux difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants qui lui seront soumises soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative d'une des branches professionnelles concernées.

La délégation syndicale et la délégation patronale s'efforceront dans la mesure du possible d'assurer une représentation des différents secteurs d'activité d'une part, et de veiller à la mixité de leur représentation d'autre part.

Article 4.1 | Composition de la commission dans sa mission d'interprétation

Article 4.1.1 | Délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles visées à l'article 9 sont désignés par celles-ci.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 6 du présent accord.

Article 4.1.2 | Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants égal au plus à celui de la délégation syndicale.

[1] 16, boulevard Jean Jaurès, 92110 Clichy.

Article 4.2 | Secrétariat de la commission dans sa mission d'interprétation

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 4.3 | Fonctionnement de la commission

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être écrite, motivée (contexte de la demande d'interprétation, positions réciproques opposées), accompagnée des pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend. Elle doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre recommandée électronique.

En cas de dossier incomplet, la demande sera automatiquement rejetée et un courrier d'explication de refus sera alors envoyé ; les membres de la CPPNI en seront informés.

La commission paritaire d'interprétation examinera la demande lors de la réunion de la CPPNI suivant la transmission de la question, et au plus tard dans un délai de 3 mois, sauf délai plus court imparti en cas de saisine par une juridiction.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Le secrétariat de la commission d'interprétation adresse une convocation au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion. Cette convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 5.1 ci-après.

Article 4.4 | Décision de la commission

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Les représentants des organisations syndicales non-signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission siègent avec voix consultative.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des organisations signataires de l'accord soumis à interprétation, selon les modalités suivantes :

- à l'occasion de chaque décision, le collège « employeurs » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix ;
- chaque organisation syndicale signataire présente dispose d'une voix, et le collège « employeur » dispose d'un nombre égal de voix ;
- l'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial ;
- à défaut d'avis unanime, un procès-verbal est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision, ou à l'interprétation des juridictions compétentes ;
- les avis de la commission paritaire d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande, en application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Les dispositions de l'article 30.3 de la convention des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 5.1 | Autorisation d'absence

Tout employeur (ou son représentant) d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue de participer à la réunion paritaire, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 7 jours calendaires avant la date de la réunion visée.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter à son employeur (ou à son représentant) une convocation émanant du secrétariat de l'instance professionnelle, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Lorsque la réunion de négociation au niveau de la branche est fixée un jour de repos du cycle de travail, il est recommandé aux entreprises, dans le cadre des dispositions légales, d'adapter l'organisation du travail.

La convocation pour la réunion paritaire pourra revêtir la forme d'un courrier électronique, et être adressée par courrier sur demande.

Il est rappelé que la durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 5.2 | Attestation de présence

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

Les dispositions des articles 33.1-1 et 33.1.2 de la convention des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions des articles 5.1 et 5.2 du présent accord.

Article 5.3 | Maintien de la rémunération

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif.

La participation à une réunion paritaire ne peut excéder une journée de travail, hors temps de déplacement limité à deux demi-journées justifiées. Si une négociation paritaire nécessitait la poursuite de discussions le lendemain et les jours suivants, chaque jour supplémentaire sera considéré comme une nouvelle réunion et pris en charge dans les conditions définies ci-dessus.

Dans cette hypothèse, qui devra rester exceptionnelle, l'instance professionnelle délivrera immédiatement un justificatif au salarié qui en avertira sans délai son employeur.

Les dispositions des alinéas 1 à 4 de l'article 33.1.3 de la convention des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 6.1 | Champ d'application

Pour les réunions paritaires organisées tant au niveau national que régional, les frais engagés par les représentants des organisations syndicales donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après. Ce remboursement concerne les représentants des organisations syndicales participant à la fois à la réunion paritaire et à sa réunion préparatoire telle que définie à l'article 8 ci-après, pour ce qui concerne les réunions nationales, ainsi que ceux participant à la réunion paritaire régionale. Le principe de prise en charge d'une réunion préparatoire pour les réunions paritaires régionales n'est pas institué.

Article 6.2 | Indemnisation des frais de transport

■ S'agissant des réunions organisées au niveau régional :

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport, dans la limite d'un trajet A/R de 500 km.

Pour les régions administratives relevant du secteur des industries de carrières et matériaux de construction ci-après : Hauts-de-France, Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine, le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant ci-après, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet aller/retour de 700 km.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de deux heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.

■ S'agissant des réunions organisées au niveau national :

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport, dans la limite d'un trajet A/R par réunion.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de deux heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.

Article 6.3 | Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant, sur présentation et enregistrement du justificatif original et selon le barème figurant en annexe :

- pour une réunion nationale (réunion paritaire et réunion préparatoire) : sur la base de 4 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner ;
- pour une réunion régionale : sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner.

(Voir page suivante.)

Article 6.3.1.1 | Barème retenu pour l'indemnisation des frais de transport, sur la base des frais réellement engagés et sous réserve d'apporter un justificatif et/ou original de la facture

Transport collectif :

- prix du billet de train, tarif SNCF 2^e classe, ou 1^{re} classe à prix équivalent (billet idTGV, billet prem's) ;
- justificatif de transport en commun (métro, bus) ;
- vols aériens : dès lors que le trajet ferroviaire implique de trop lourdes contraintes (durée du trajet, horaires) il pourra être remboursé le prix d'un vol aérien. Il est demandé de comparer les prix entre les compagnies low cost et les compagnies non low cost afin de choisir le tarif le moins élevé.

Transport individuel :

- frais kilométriques, sur la base du barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d'un kilométrage < 5 000 km/an, dans la limite du trajet (km et coût) établi via Michelin et dans la limite maximale de 500 km trajet A/R, ou de 700 km trajet A/R s'agissant exclusivement des réunions paritaires régionales. Ce barème est majoré de 20 % pour les véhicules électriques, à l'exclusion de véhicules hybrides et hybrides rechargeables ;
- ticket de parking, frais de péage.

Le barème kilométrique tel qu'il figure ci-dessus sera indexé au 1^{er} juillet de chaque année, selon le barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d'un kilométrage < 5 000 km/an.

Article 6.3.1.2 | Barème retenu pour les frais d'hébergement et de restauration

Les montants retenus pour les frais d'hébergement et de restauration sont les suivants :

Pour une réunion nationale :

Le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner dans la limite de :

- 28 € TTC par repas du midi et 33 € TTC par repas du soir ;
- 150 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris (hors taxe de séjour).

Pour une réunion régionale :

Le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner, dans la limite de :

- 24 € TTC par repas, et 27 € TTC par repas du soir ;
- 95 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris.

Dans le cadre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels, les frais de boissons alcoolisées ne seront pas remboursés par l'instance patronale.

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus ci-dessus.

Article 6.3.1.3 | Barème pour certains remboursements forfaitaires

Certains remboursements forfaitaires seront effectués sans justificatifs :

- transport collectif (métro, bus...) dans la limite d'un A/R par réunion ;

- frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet A/R domicile principal, par réunion ;
- repas : un seul repas par réunion paritaire pourra être remboursé à titre forfaitaire, sans justificatif. Ce montant est révisé selon le barème annuel fixé par l'ACOSS.

Article 6.4 | Révision de la clause relative au barème retenu pour les frais d'hébergement et de restauration

À compter du 1^{er} janvier 2026, les dispositions de l'article 6.3.1.2 ci-dessus sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les montants retenus pour le remboursement des frais d'hébergement et de restauration sont révisés par les partenaires sociaux au sein de la CPPNI. Ils sont établis sur les bases suivantes :

Pour une réunion nationale, le barème est établi sur la base de 4 repas maximum ainsi que, le cas échéant, une chambre et un petit déjeuner dans la limite des montants TTC définis par la CPPNI, en différenciant le repas du midi, le repas du soir, et la chambre, petit déjeuner compris.

Pour une réunion régionale :

Le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que, le cas échéant, une chambre et un petit déjeuner, dans la limite des montants TTC définis par la CPPNI, en différenciant le repas du soir, le repas du midi, et la chambre, petit déjeuner compris.

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus ci-dessus.

Dans le cadre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels, les frais de boissons alcoolisées ne seront pas remboursés par l'instance patronale. »

Article 6.5 | Modalités de remboursement

Dans les conditions ci-dessus énoncées et après vérification, l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées, via l'enregistrement des pièces justificatives originales attestant de la (des) dépense(s) sur un logiciel comptable de gestion des notes de frais à partir d'une plateforme dédiée.

Les frais ne seront pas remboursables lorsqu'ils sont pris en charge par l'entreprise du salarié ou par tout autre organisme, dans le cas où une autre réunion paritaire ou institutionnelle ou préparatoire se serait tenue.

Les demandes de remboursement se font de manière dématérialisée et les dispositions préexistantes se rapportant à la transmission de documents papier seront progressivement caduques.

Les représentants syndicaux sont toutefois invités à conserver les originaux des documents déposés pendant 18 mois.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents, et tout dépassement restera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles qui pourront alors être pris en charge en complément.

Les dispositions de l'article 33.3 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 sont abrogées et remplacées par les dispositions de l'article 6 du présent accord.

Article 7 | Participation aux réunions paritaires en distanciel

Si la tenue de réunions paritaires en présentiel constitue bien la règle générale, les partenaires sociaux reconnaissent toutefois que la tenue de réunions en distanciel peut répondre aux attentes des uns et des autres, tout en permettant le maintien d'un dialogue social efficace.

Le développement des outils informatiques offre en effet la possibilité de participer activement aux réunions paritaires, tout en étant à distance.

Les dispositions conventionnelles s'appliquent de plein droit :

- aux réunions paritaires, tant nationales que régionales, organisées dans le cadre de la CPPNI ;
- aux réunions du groupe technique paritaire placé sous l'égide de la CPPNI.

Elles ont vocation à s'appliquer aux salariés des entreprises relevant du champ d'application conventionnel sans considération de l'effectif de l'entreprise, dès lors que ces salariés ont été désignés pour participer aux réunions paritaires organisées au niveau national ou régional.

Article 7.1 | Modalités du fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires

La possibilité de participer en distanciel, aux réunions paritaires de la branche professionnelle est ouverte :

- lorsqu'un des membres ne peut y assister en présentiel compte tenu de ses contraintes personnelles ou professionnelles ;
- en cas de restrictions réglementaires à la tenue de réunions en présentiel ou de restrictions des déplacements, comme cela a pu être le cas dans le cadre de la crise sanitaire.

Article 7.2 | Autorisation d'absence. Connexion et maintien de salaire

Dans le cas où un membre déciderait de participer en distanciel à une réunion paritaire et à sa réunion préparatoire, l'employeur (ou son représentant) sera tenu de lui accorder une autorisation d'absence, sur la base de deux demi-journées de travail.

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui auraient été effectuées si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire (ou à une réunion préparatoire) de manière dématérialisée ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise mettra en œuvre avec l'intéressé les solutions permettant la participation aux réunions, dans la mesure du possible.

L'employeur devra répondre par tout moyen à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, ou à défaut d'employeur, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché. Les frais éventuels de déplacement seront remboursés selon les règles en vigueur définies par l'organisateur de la réunion.

Les dispositions du présent article 7 sont reprises sous un nouvel article de la convention collective du 6 juillet 2022 intitulé comme tel « Article 33.4 "Fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires" ».

Article 8 | Organisation et déroulement des réunions préparatoires

Article 8.1 | Modalités du fonctionnement des réunions préparatoires

Chaque réunion paritaire de négociation, organisée au niveau national, peut être précédée d'une réunion préparatoire d'une journée comprenant le temps de transport, d'hébergement et le temps consacré à ladite réunion préparatoire.

Cette journée qui se tient obligatoirement la veille de la journée de négociation est décidée et organisée par chaque instance syndicale représentative au sein de la branche.

Article 8.2 | Autorisation d'absence. Maintien de salaire

Cette journée de réunion préparatoire accordée à chacun des représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche se voit appliquer les mêmes modalités de fonctionnement et de prise en charge que celles existantes pour les réunions paritaires : autorisation d'absence, maintien de salaire, remboursement de frais, non imputation sur le crédit d'heures du salarié dans son entreprise, assimilation à du temps de travail effectif.

S'agissant de l'attestation de présence, il reviendra à l'organisation syndicale représentative de délivrer sur demande expresse, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion préparatoire. La transmission de cette attestation pourra être demandée par l'employeur.

Les dispositions précitées s'appliquent exclusivement aux représentants syndicaux convoqués et participant effectivement à la fois, sauf circonstances exceptionnelles ou urgence, à la réunion préparatoire et à la réunion paritaire.

Les dispositions du présent article 8 sont reprises sous un nouvel article de la convention collective du 6 juillet 2022 intitulé comme tel « Article 33.5 "Organisation et déroulement des réunions préparatoires" ».

Article 9 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant des secteurs d'activité tels qu'ils sont définis au sein de chacune des conventions collectives relevant tant du secteur des industries de carrières et matériaux de construction et de la chaux que de celui de l'industrie des tuiles et briques.

Article 10 | Durée et suivi de l'accord. Entrée en vigueur et clause de rendez-vous

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue des formalités de notifications et de dépôt.

Il fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Au vu de son objet, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dont l'activité relève de l'article 9 précité.

Article 11 | Adhésion. Dénonciation. Révision

Article 11.1 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 11.2 | Révision

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

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

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 11.3 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 12 | Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article 13 | Dépôt. Publicité. Extension

En application de l'article L. 2231-6 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Clichy, le 27 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Avenant n° 2 du 27 novembre 2025

relatif à l'apport de précisions rédactionnelles aux dispositions
de la convention collective nationale

NOR : ASET2650021M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

CDFT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont été informés de l'existence de plusieurs « coquilles » et de la nécessité de préciser certaines dispositions à la relecture du texte de la nouvelle convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (IDCC 3249) étendue par un arrêté ministériel du 24 septembre 2024, publié au *Journal officiel* du 17 novembre 2024.

Ils souhaitent par le présent accord corriger ces éléments et, après avoir examiné le projet paritaire lors des réunions de la CPPNI qui s'est tenue le 10 septembre 2025 et le 27 novembre 2025, ils ont convenu de la rédaction de cet avenant correctif et rectificatif.

Article 1^{er} | Correction de l'article 11.2.1 de la CCN « Dispositions communes (au contrat à durée déterminée) »

Afin d'être conforme aux dispositions du préambule de l'accord du 5 décembre 2018 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des contrats de travail à durée

déterminée qui stipulaient que « Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices ».

À l'article 11.2.1, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Les dispositions des articles 11.2.1.1 à 11.2.1.3 ci-après s'appliquent aux contrats de travail à durée déterminée ainsi qu'aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices relevant de la présente convention collective. »

Aux articles 11.2.1.1 à 11.2.1.3, les termes « contrat de travail à durée déterminée » sont complétés de « ou contrats de mission des salariés temporaires ».

Les autres dispositions de l'article 11.2.2 sont inchangées.

Article 2 | Correction de l'article 13.3.1 de la CCN « Indemnité de départ ou de mise à la retraite - Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7 »

Cet article vise à préciser les durées de préavis en cas de départ ou de mise à la retraite, ainsi que l'assiette de l'indemnité.

1° Au 4^e alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN, il convient de rappeler que le départ en retraite est celui qui s'exerce à l'initiative du salarié et qu'il doit être précédé d'un préavis calculé en référence aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

Le 4^e alinéa de l'article 13.3.1 est donc modifié comme suit :

« Le départ en retraite à l'initiative du salarié doit être précédé d'un préavis défini comme suit, au regard des dispositions légales :

- pour un salarié ayant une ancienneté inférieure à six mois, la durée du préavis conventionnel est :
 - de deux semaines pour un salarié positionné au niveau 1 ou 2 ;
 - d'un mois pour un salarié positionné aux niveaux 3 à 7 ;
- pour un salarié ayant une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans, la durée du préavis est d'un mois pour le salarié positionné du niveau 1 à 7 ;
- pour un salarié ayant une ancienneté d'au moins deux ans, la durée du préavis est de deux mois pour le salarié positionné du niveau 1 à 7. »

2° Au 6^e alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN, il convient de préciser que le salarié mis à la retraite se voit appliquer une durée de préavis identique à celle applicable en cas de licenciement, hors motif économique.

Le 6^e alinéa de l'article 13.3.1 de la CCN est donc modifié comme suit :

« Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est précédée d'un préavis dont la durée est identique à celle applicable en cas de licenciement (hors motif économique). »

3° S'agissant de la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent le départ en retraite, le dernier alinéa de l'article 13.3.1 ne reprend pas la règle de la proratisation des primes et gratifications versées.

Le dernier alinéa de l'article 13.3.1 est donc réécrit et modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié,

la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

Article 3 | Correction de l'article 13.3.3 de la CCN « Indemnité de départ ou de mise à la retraite - Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10 »

1° L'article 14 § 2 de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction pour le personnel des cadres dans sa rédaction antérieure (édition de mars 2010) précisait, en cas de départ en retraite, que le salarié, à partir de 5 ans d'ancienneté, percevait une indemnité calculée comme suit : « 1/2 de mois + 16/100 par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ».

À l'article 13.3.3 de la CCN, le paragraphe se rapportant aux modalités de calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite des salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté doit donc être complété par « au-delà de 5 ans ».

Le calcul de l'indemnité en annexe 1 « Tableau des indemnités de rupture » reprend ces paramètres.

Aussi le paragraphe commençant par « sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) » est modifié comme suit :

- « – de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/2 de mois + 16/100^e de mois par année au-delà de 5 ans. »

2° Par ailleurs, comme précisé à l'article 2 du présent avenant, s'agissant de la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent le départ en retraite, l'article 13.3.3 ne reprend pas la règle de la proratisation des primes et gratifications versées.

Le paragraphe commençant par « Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail » est réécrit et modifié comme suit :

- « Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire. »

Les autres dispositions de l'article 13.3.3 sont inchangées.

Article 4 | Correction de l'article 18.4.1 de la CCN « Autorisation d'absence pour évènements familiaux »

L'article 3.4 de l'accord national étendu du 5 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a institué un congé rémunéré en cas d'hospitalisation d'un enfant. Cet article précisait que le jour d'absence rémunéré pour rester au chevet d'un enfant âgé de moins de 18 ans hospitalisé était accordé, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, par enfant et par année civile.

Aussi et à l'article 18.4.1 de la CCN, il convient de reprendre cette précision et de définir que le congé accordé au salarié en cas d'hospitalisation et/ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur est fixé par année civile et par enfant, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation ou de passage aux urgences.

L'article 18.4.1 de la CCN est donc modifié en conséquence comme suit :

« En cas d'hospitalisation et/ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour par année civile (sur présentation d'un certificat d'hospitalisation ou de passage aux urgences). »

Les autres dispositions de l'article 18.4.1 sont inchangées.

Article 5 | Correction de l'article 30.2.2.5 de la CCN « Rapport annuel d'activité »

Pour le dépôt par voie dématérialisée des accords auprès de la CPPNI, l'adresse numérique à retenir est la suivante : accords@materiauxdeconstruction.org.

L'article est corrigé en conséquence.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article L. 2231-7 du code du travail.

Article 7 | Champ d'application professionnel

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de son entrée en vigueur telle qu'elle est définie à l'article précédent pour toutes les entreprises, sans considération d'effectifs et relevant des codes d'activité figurant à l'article 1.1 de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022.

Article 8 | Adhésion. Révision et dénonciation

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

Les organisations syndicales de salariés et 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 9 | Dépôt

En application de l'article L. 2231-6 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Fait à Clichy, le 27 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Avenant n° 2 du 19 novembre 2025

à l'accord du 27 octobre 2020
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2650036M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et plus particulièrement s'agissant du II et III de cet article relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes et institutions concernés et du réexamen de la clause de recommandation desdits organismes et institutions.

Par ailleurs, il comporte un certain nombre d'adaptations et l'ajout de la garantie « maladies redoutées ». Il adapte, en conséquence, les prestations du régime de prévoyance tel qu'en vigueur au jour du présent accord.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

L'article 2 de l'accord du 27 octobre 2020 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 | Bénéficiaires

Les entreprises visées à l'article premier sont tenues de couvrir l'ensemble de leurs salariés cadres et non cadres, sans condition d'ancienneté, à hauteur des garanties

“incapacité de travail, invalidité, décès et dépendance et maladies redoutées” minimales prévues par le présent avenant.

Par salariés cadres et non cadres, il convient d’entendre en application du présent avenant :

- les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017 ;
- les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l’ANI du 17 novembre 2017.

Sous réserve de la décision d’agrément de la commission paritaire rattachée à l’association pour l’emploi des cadres (APEC), les entreprises ont la faculté d’inclure dans la catégorie objective des cadres, les techniciens, agents de maîtrise, et employés tels que définis dans l’accord de branche relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire.

Les entreprises qui mettront en œuvre cette faculté, devront la formaliser au sein de l’acte de droit du travail instituant leur régime de prévoyance complémentaire au sens de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c’est-à-dire, par voie d’accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l’employeur remise aux salariés) selon la faculté de choix laissés à l’entreprise par la commission paritaire de l’APEC. »

L’adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l’entreprise est obligatoire.

Article 2 | Maladies redoutées

Dans le tableau des garanties du présent régime, sont intégrées de nouvelles garanties au titre des maladies redoutées.

Il en est ainsi en cas de reconnaissance, par l’assurance maladie et par l’organisme assureur, de l’état d’affection de longue durée exonérante, des pathologies suivantes, définies à l’article D. 160-4 du code de la sécurité sociale :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- cancer, quelle que soit sa forme (tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique).

Article 3 | Organismes assureurs

Dans le respect des dispositions de l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et pour une nouvelle période de 5 ans courant à compter de la date d’effet du présent avenant, les organismes recommandés, contenus dans l’article 3 de l’accord du 27 octobre 2020, sont reconduits à savoir :

■ Pour les garanties capital décès ou invalidité absolue et définitive toutes causes, double effet, capital en cas d’affections de longue durée AVC-cancer, incapacité temporaire et invalidité – incapacité permanente professionnelle :

MUTEX, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 140, avenue de la République, 92320 Châtillon.

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris.

KLÉSIA Prévoyance, institution de prévoyance, Siren 892 344 524, IDU : FR233042_01GSBS, 4, rue Georges Picquart, 75017 Paris.

■ Pour les garanties rente éducation, rente de conjoint, rente handicap et dépendance :

Pour Mutex et AESIO : OCIRP Vie, société anonyme au capital de 26 192 964 €, située au 17, rue Marignan – CS 50 003, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 339 688 608. Entreprise régie par le code des assurances.

Pour KLESIA : OCIRP Union, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, SIREN : 788 334 720, siège social : 17, rue Marignan – CS 50 003, 75008 Paris.

Article 4 | Garanties

Le tableau des garanties, tel que défini par l'article 4 de l'accord du 27 octobre 2020, est remplacé par le tableau ci-après :

Décès. Invalidité absolue et définitive (en % du salaire brut)	
Capital décès (quelle que soit la situation familiale)	200 %
Majoration par enfant à charge	25 %
Invalidité absolue et définitive (3 ^e catégorie)	300 %
Double effet : rente orphelin	10 %
Rente éducation (en % du salaire brut)	
Montant de la rente éducation par enfant à charge en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % (la rente est doublée en cas de décès des deux parents ; la rente est viagère pour les enfants reconnus invalides en 2 ^e et 3 ^e catégorie de la sécurité sociale reconnue avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement) :	
Jusqu'au 12 ^e anniversaire	10 %
Du 12 ^e au 18 ^e anniversaire	15 %
Du 18 ^e au 28 ^e anniversaire (si poursuites d'études)	20 %
Rente temporaire de conjoint substitutive	5 %
Rente temporaire de conjoint (en % du salaire brut)	
Montant de la rente de conjoint en cas de décès, IAD ou IPP d'un taux de 100 % jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite pour une durée minimale de 5 ans	10 %
Rente handicap viagère	
Par enfant handicapé	536,64 €/mois en 2026 (montant indexé annuellement par un taux fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP)
Garantie dépendance (GIR1 + GIR2 + GIR 3 [25 %])	
Sous réserve de la reconnaissance de l'état de dépendance par le médecin-conseil de l'organisme assureur	
Versement d'une rente viagère à la date de reconnaissance de la dépendance avec un minimum de :	150 €/mois
Incapacité temporaire de travail (en % du salaire net sous déduction de la sécurité sociale nette de prélèvements sociaux)	
En complément et relais des obligations de maintien de salaire prévus par la CCN bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie (JO 3/10/23 – IDCC 3251) pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois à compter du 31 ^e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois	100 %

Invalidité. Incapacité permanente professionnelle (en % du salaire net sous déduction de la sécurité sociale nette de prélèvements sociaux)	
Invalidité :	
Invalidité de 1 ^{re} catégorie sécurité sociale	60 %
Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie sécurité sociale	100 %
Incapacité permanente professionnelle (en fonction du taux d'incapacité) :	
Taux compris entre 33 % et 66 %	$R \times 3 N/2$ *
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 %
(*) R = rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2 ^e catégorie, N = taux d'incapacité sécurité sociale	
Capital ALD AVC/cancer	
5 000 euros	
En cas de reconnaissance par l'assurance maladie et par l'organisme assureur, de l'état d'affection de longue durée exonérante, au titre des deux pathologies suivantes, définies à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale :	
<ul style="list-style-type: none"> – accident vasculaire cérébral invalidant ; – cancer quelle que soit sa forme (tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique). 	

Article 5 | Obligations des entreprises de la branche

L'article 5.1 de l'accord du 27 octobre 2020 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5.1 | Obligations des entreprises de la branche

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qu'elles soient ou non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs recommandés, doivent respecter une prise en charge à hauteur de 60 % de la couverture obligatoire totale mise en place dans l'entreprise, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Pour les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'ANI du 17 novembre 2017.

Les employeurs sont ainsi tenus de verser à un organisme assureur une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale affectée par priorité à la couverture des garanties décès.

Ils doivent également intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

(Voir page suivante.)

Article 6 | Modalités de cotisation dans le cadre du contrat souscrit

Le taux de cotisation et la répartition des cotisations contenues dans l'accord du 27 octobre 2020 sont abrogés et remplacés par les tableaux ci-après :

Non-cadre

Taux globaux

Régime conventionnel	Total	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,216 %	0,216 %
Incapacité temporaire	0,260 %	0,412 %
Invalidité	0,404 %	0,652 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,080 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,220 %
Dépendance	0,200 %	0,200 %
Total	1,540 %	1,940 %

Ventilation

Régime conventionnel	Employeur		Salarié	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,216 %	0,216 %		
Incapacité temporaire			0,260 %	0,412 %
Invalidité	0,351 %	0,587 %	0,053 %	0,065 %
Rente éducation	0,075 %	0,075 %	0,055 %	0,055 %
Rente temporaire de conjoint	0,040 %	0,040 %	0,040 %	0,040 %
Rente handicap	0,010 %	0,010 %	0,020 %	0,020 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,187 %	0,192 %	0,033 %	0,028 %
Dépendance	0,040 %	0,040 %	0,160 %	0,160 %
Total	0,920 %	1,160 %	0,620 %	0,780 %

Cadre

Taux globaux

Régime conventionnel	Total	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,530 %	0,530 %
Incapacité temporaire	0,138 %	0,275 %

Régime conventionnel	Total	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Invalidité	0,212 %	0,475 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,080 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,220 %
Dépendance	0,200 %	0,200 %
Total	1,540 %	1,940 %

Ventilation

Régime conventionnel	Employeur		Salarié	
	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS	Tranche 1	T2 limitée à 4 PASS
Décès – IAD rente orphelin – double effet	0,530 %	0,530 %		
Incapacité temporaire	0,098 %	0,000 %	0,040 %	0,275 %
Invalidité	0,212 %	0,208 %		0,267 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %		0,000 %
Rente temporaire de conjoint	0,080 %	0,050 %	0,000 %	0,030 %
Rente handicap	0,030 %	0,030 %	0,000 %	0,000 %
Maladies graves redoutées (2 maladies)	0,220 %	0,092 %	0,000 %	0,128 %
Dépendance	0,200 %	0,120 %		0,080 %
Total	1,500 %	1,160 %	0,040 %	0,780 %

Article 7 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs, qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit, conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 19 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Avenant n° 2 du 19 novembre 2025

à l'accord du 27 octobre 2020
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2650038M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et plus particulièrement s'agissant du II et III de cet article, relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes et institutions concernés et au réexamen de la clause de recommandation desdits organismes et institutions.

Par ailleurs, ils ont souhaité apporter un certain nombre d'ajustements aux prestations et cotisations, telles qu'elles étaient issues de l'accord du 27 octobre 2020 et de l'avenant du 21 novembre 2023.

Article 1^{er} | Recommandation

Dans l'article 2 « Recommandation », la référence au groupe Malakoff Humanis Prévoyance est supprimée. Au sens de la présente recommandation, les groupements recommandés sont :

- Harmonie Mutuelle, groupe VYY, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;

- AESIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 775 627 391, siège social : 173, rue de Bercy, 75012 Paris.

Article 2 | Définition des bénéficiaires

Il est rajouté à la fin de l'article 3.2.1 « Définition des bénéficiaires », un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve de contenir des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises de la branche peuvent disposer d'un régime frais de santé différent de celui défini dans le cadre de la branche.

Dès lors, et pour définir des catégories objectives au sens de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, elles pourront utilement se référer à l'accord de branche agréé par l'APEC, qui définit les catégories objectives de la branche. »

Article 3 | Cotisations

Dans l'article 4 « Cotisations », les tableaux des cotisations, tels que définis par l'article 1^{er} de l'avenant du 21 novembre 2023, sont abrogés et remplacés par les tableaux ci-après :

« Article 4.1 | Régime souscrit par l'entreprise à titre obligatoire pour le salarié et à titre obligatoire ou facultatif pour les ayants droit du salarié

Si l'entreprise a opté pour une couverture facultative des ayants droit, les cotisations additionnelles servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Régime de base

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,65 %
	Conjoint	1,84 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,90 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base conventionnelle	Salarié obligatoire	1,18 %
	Conjoint	1,32 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,64 %

Régime de base + option 1

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option 1 obligatoire	Salarié obligatoire	2,07 %
	Conjoint	2,32 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,20 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option 1 obligatoire	Salarié obligatoire	1,60 %
	Conjoint	1,80 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,94 %

Régime de base + option 2

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option 2 obligatoire	Salarié obligatoire	2,26 %
	Conjoint	2,55 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,31 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Base + option 2 obligatoire	Salarié obligatoire	1,79 %
	Conjoint	2,03 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,05 %

Article 4.2 | Options souscrites à titre facultatif pour les salariés et les ayants droit

Les cotisations additionnelles servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 1 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,49 %
	Conjoint	0,57 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,35 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 1 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,49 %
	Conjoint	0,57 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,35 %

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,74 %
	Conjoint	0,88 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,50 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à la base obligatoire	Salarié	0,74 %
	Conjoint	0,88 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,50 %

Régime général		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à l'option 1 obligatoire	Salarié	0,24 %
	Conjoint	0,28 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,14 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Actifs		
Option 2 Facultative à l'option 1 obligatoire	Salarié	0,24 %
	Conjoint	0,28 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,14 %

Article 4 | Garanties

Les garanties telles que définies à l'article 5 de l'accord du 27 octobre 2020 sont remplacées par un nouveau tableau des garanties.

(Voir page suivante.)

PRESTATIONS	BASE CONVENTIONNELLE REMBOURSEMENT AMO + AMC	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 REMBOURSEMENT AMO + AMC	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 REMBOURSEMENT AMO + AMC
HOSPITALISATION* Médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour	100 % BR	250 % BR	300 % BR
Forfait patient urgences	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Forfait actes lourds	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique			
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	170% BR	200% BR	300% BR
Autres praticiens	150% BR	180% BR	200% BR
Chambre particulière avec nuitée	80 € par jour	100 € par jour	150 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	80 € par jour	100 € par jour	150 € par jour
Chambre particulière maternité	80 € par jour	100 € par jour	150 € par jour
Frais d'accompagnant pour les enfants de moins de 16 ans (1)	40 € par jour	50 € par jour	75 € par jour
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Indemnité naissance (2)	100 €	150 €	250 €
SOINS MÉDICAUX COURANTS Honoraires médicaux			
Consultations, visites généralistes			
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% BR	140% BR	150% BR
Autres praticiens	110% BR	120% BR	130% BR
Consultations, visites spécialistes			
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% BR	200% BR	300% BR
Autres praticiens	110% BR	180% BR	200% BR
Actes techniques médicaux et d'échographie			
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% BR	200% BR	300% BR
Autres praticiens	110% BR	180% BR	200% BR
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie remboursée par l'AMO			
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% BR	140% BR	300% BR
Autres praticiens	110% BR	120% BR	200% BR
Actes de sage-femme	100 % BR	100 % BR	100 % BR

Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultations psychologue (3)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments			
Médicaments	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins anti-grippal et autres vaccins	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Automédication : médicaments pouvant être présentés en accès direct en pharmacie (4)	50 € par année civile et par bénéficiaire	60 € par année civile et par bénéficiaire	75 € par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical			
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux remboursée par l'AMO	100 % BR	200 % BR	300% BR
Transport sanitaire			
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100 % BR	100 % BR	100 % BR
AIDES AUDITIVES - UNE AIDE AUDITIVE TOUS LES 4 ANS PAR OREILLE DE DATE À DATE			
Prothèse auditive remboursable			
Équipement 100% santé (Classe I - tel que défini réglementairement) (5)(6)	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipement à tarifs Libres (Classe II) (5)(6)	100 % BR	200 % BR	425% BR
Entretien, fournitures et accessoires	100 % BR	200 % BR	300 % BR
CURE THERMALE - ACCEPTÉE PAR L'AMO			
Cure thermale (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
OPTIQUE			
Équipement 100% santé (Classe A - tel que défini réglementairement) (6)(7)(8)			
Monture + verres	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Équipement à tarifs libres (Classe B)(6)(7)(8)(9)			
Monture	100 €	100 €	100 €

Verres (par verre)			
·Simple	115 €	130 €	150 €
·Complexe	230 €	260 €	275 €
·Très complexe	275 €	300 €	350 €
Adaptation de la correction visuelle	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Verres avec filtre	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles prises en charge par l'AMO	100 % BR + 350 € par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par l'AMO y compris jetables	350 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire	400 € par année civile et par bénéficiaire
Actes de chirurgie des yeux et/ou implants oculaires non pris en charge par l'AMO (10)	375 € par œil	800 € par œil	1000 € par œil
DENTAIRE			
Soins	200 % BR	200 % BR	250 % BR
Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (6)	Frais Réels	Frais Réels	Frais Réels
Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (6)			
·Prothèses fixes	350% BR	450% BR	500% BR
·Inlay-Core	200% BR	200% BR	250% BR
·Prothèses transitoires	350% BR	450% BR	500% BR
·Inlay onlay	200% BR	200% BR	250% BR
·Prothèses amovibles	350% BR	450% BR	500% BR
Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres			
·Prothèses fixes	350% BR	450% BR	500% BR
·Inlay-Core	200% BR	200% BR	250% BR
·Prothèses transitoires	350% BR	450% BR	500% BR
·Inlay onlay	200% BR	200% BR	250% BR
·Prothèses amovibles	350% BR	450% BR	500% BR
Orthodontie prise en charge par l'AMO	250 % BR	350 % BR	400 % BR
Actes non pris en charge par l'AMO			
Parodontologie non remboursée par l'AMO (11)	75 € par année civile et par bénéficiaire	100 € par année civile et par bénéficiaire	150 € par année civile et par bénéficiaire
Bridges fixes définitifs non remboursables par l'AMO (12)	150 € par année civile et par bénéficiaire	250 € par année civile et par bénéficiaire	350 € par année civile et par bénéficiaire
Implantologie (13)	325 € par implant	750 € par implant	900 € par implant
Orthodontie non prise en charge par l'AMO	970 €/An	1355 €/An	1550 €/An

AUTRES			
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe (14)	25 € par séance dans la limite de 4 séances par année civile et par bénéficiaire	30 € par séance dans la limite de 5 séances par année civile et par bénéficiaire	35 € par séance dans la limite de 5 séances par année civile et par bénéficiaire
Actes de prévention	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance	Oui	Oui	Oui

BR : Base de remboursement

AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)

AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle)

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

- cures médicales en établissements de personnes âgées,
- ateliers thérapeutiques,
- instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psychopédagogique et professionnel,
- centres de rééducation professionnelle
- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées

(1) Concernent uniquement les frais de repas et/ou d'hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation prise en charge au titre de la présente garantie.

(2) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date

(3) Seules les séances réalisées dans le cadre du dispositif national Mon Psy feront l'objet d'un remboursement

(4) Selon liste ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé)

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

(6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation pour l'optique et l'auditif et des honoraires limites de facturation pour le dentaire

(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue

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

(9) Verres simples :

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries

Verres complexes

- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale 0 à 0.25 dioptrie,
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries,

Verres très complexes :

- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 +4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries

(10) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et/ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et/ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux.

(11) Prise en charge des actes CCAM avec un code de regroupement TDS (Tissu De Soutien)

(12) Les 2ème et 3ème inters de bridge ne sont pas remboursables

(13) Prise en charge uniquement de la pose d'un implant intra-osseux.

(14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n°FINESS et/ou le n°ADELI et/ou le n°RPPS du professionnel concerné

Définitions :

Ayant droit conjoint

« On entend par ayant droit du salarié

Le conjoint du salarié marié, non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable à condition qu'elle soit transcrite à l'état civil), et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire, à la date de l'événement donnant lieu à prestation.

Est assimilé au conjoint du salarié :

- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Est considérée comme partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, la personne ayant conclu avec l'assuré un contrat ayant pour but d'organiser leur vie commune, tel que défini aux articles 515-1 et suivants du Code civil. Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaires;

- Son concubin

Est considérée comme concubin la personne vivant en couple avec l'assuré dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code civil, sous réserve qu'une période de vie commune d'une_ année puisse être attestée par le biais d'un justificatif (quittance de loyer, facture de fournisseur d'énergie notamment) et que le domicile fiscal des deux concubins soit le

même. La condition de durée précitée n'est toutefois pas exigée lorsqu'un enfant est né de cette union. L'organisme assureur peut, à tout moment, réclamer les justificatifs actualisés attestant de la vie commune du salarié; »

Ayant droit enfant à charge

« - Les enfants à charge du salarié et éventuellement de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, de son concubin.

Sont considérés comme enfants à charge :

- Les enfants de moins de 18 ans;
- Les enfants jusqu'au jour de leur 26^{ième} anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes
 - o S'ils poursuivent leurs études,
 - o Ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à France Travail,
 - o Ou sont sous contrat d'apprentissage,
 - o Ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA mensuel,
- Les enfants, quel que soit leur âge, qui sont infirmes ou atteints d'une maladie chronique et titulaires d'une carte invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité» prévue à l'article L 241-3 du Code de l'Action sociale et des familles, ou la mention «stationnement pour personne handicapée» ou la mention «priorité», ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (Allocation d'Enfant Handicapé ou d'Adulte Handicapé).
- Les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié sont considérés comme à charge.
- Le nouveau-né ou l'enfant adopté est garanti dès le jour de la naissance ou de l'adoption, sous réserve que la demande soit adressée à l'organisme assureur dans les 30 jours qui suivent l'évènement. »

Article 5 | Maintien des garanties issues de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 4 de la loi « Évin »

Dans l'article 6.2 « Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin », le tableau proposé pour l'année 1 est remplacé par un nouveau tableau :

Régime de base

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle	Conjoint de salarié décédé	1,65 %
	Chômeur	1,65 %
	Invalide	1,65 %
	Pré-retraité	1,65 %
	Retraité	1,65 %
	Conjoint	2,47 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,90 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle	Conjoint de salarié décédé	1,18 %
	Chômeur	1,18 %
	Invalide	1,18 %
	Pré-retraité	1,18 %
	Retraité	1,18 %
	Conjoint	1,77 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,64 %

Régime de base + option 1

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle + option 1	Conjoint de salarié décédé	2,07 %
	Chômeur	2,07 %
	Invalide	2,07 %
	Pré-retraité	2,07 %
	Retraité	2,07 %
	Conjoint	3,10 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,20 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle + option 1	Conjoint de salarié décédé	1,60 %
	Chômeur	1,60 %
	Invalide	1,60 %
	Pré-retraité	1,60 %
	Retraité	1,60 %
	Conjoint	2,40 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	0,94 %

Régime de base + option 2

Régime général		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle + option 2	Conjoint de salarié décédé	2,26 %
	Chômeur	2,26 %
	Invalide	2,26 %
	Pré-retraité	2,26 %
	Retraité	2,26 %
	Conjoint	3,39 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,31 %

Régime Alsace-Moselle		En pourcentage du PMSS
Maintiens au titre de l'article 4 de la « loi Évin »		
Base conventionnelle + option 2	Conjoint de salarié décédé	1,79 %
	Chômeur	1,79 %
	Invalide	1,79 %
	Pré-retraité	1,79 %
	Retraité	1,79 %
	Conjoint	2,68 %
	Enfant (gratuité à partir du 3 ^e enfant)	1,05 %

Article 6 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs, qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent avenant.

Article 7 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit, conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | *Date d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 9 | *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 19 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-03 du 17 janvier 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7001-7002-7004-7005-7027-7028 Coopération agricole et familles associées : accord du 3 juin 2025 relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des mé- tiers, des qualifications et de l'emploi.....	177
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : accord du 18 juin 2025 relatif aux proches aidants.....	184
IDCC 7009-7024 Entreprises d'accoupage et de sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 6 <i>bis</i> du 2 décembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 1 de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection.....	222
IDCC 7009-7024 Entreprises d'accoupage et de sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 6 <i>ter</i> du 2 décembre 2024 relatif à la modification de l'annexe 2 de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection.....	224
IDCC 7009-7024 Entreprises d'accoupage et de sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 6 du 5 décembre 2024.....	226
IDCC 7024-8221 Production agricole et CUMA. Exploitations et entreprises champi- gnonnistes (Aisne et Oise) : accord du 20 juin 2024.....	228
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agri- coles, ruraux et forestiers (Alsace) : avenant n° 8 du 25 novembre 2024.....	237
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agri- coles, ruraux et forestiers (Grand Est) : avenant n° 5 du 25 novembre 2024.....	239
IDCC 7024-7025-8525-8526-8535-9491-9492-9494-9531-9532-9721-9722-9723 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Pays de la Loire et Ouest de la France) : avenant n° 9 du 27 janvier 2025.....	242
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (15 septembre 2020) : accord du 12 mars 2025.....	259
IDCC 7024-7025-8525-8526-8535-9441-9442 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Loire-Atlantique) : accord du 25 juin 2025 relatif à la cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisa- tion de l'inaptitude.....	264

IDCC 7024-7025-8525-8535-9441-9442-9492 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Pays de la Loire) : avenant n° 8 du 25 juin 2025	271
IDCC 7024-8832 Production agricole et CUMA (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 89 du 25 septembre 2025	276
IDCC 7024-7025-9151 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Cantal) : avenant n° 84 du 3 octobre 2025 relatif aux congés et absences	305
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 2 du 22 octobre 2025 relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCOI facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux	308
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 2 du 22 octobre 2025 relatif au plan d'épargne interentreprise facultatif	375
IDCC 7025-8416 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Grand Est) : avenant n° 3 bis du 21 mars 2024	440
IDCC 7517 Ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles : avenant n° 53 du 31 octobre 2024 relatif à la prévoyance	450

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : **7001** | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF
AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : **7002** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Brochure n° 3608 | Convention collective nationale

IDCC : **7004** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

Brochure n° 3604 | Convention collective nationale

IDCC : **7005** | **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES ET LEURS UNIONS**

Convention collective nationale

IDCC : **7027** | **CONSEIL ET SERVICE EN ÉLEVAGE
(6 juillet 2023)**

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS,
LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

(Voir page suivante.)

Accord du 3 juin 2025

relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers,
des qualifications et de l'emploi

NOR : AGRS2697011M

IDCC : 7001, 7002, 7004, 7005, 7027, 7028

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

Coopération agricole (V branches, bétail et viande, métiers du lait et vignerons coopérateurs) ;

Coopération agricole pour le compte de Felcoop, Festal, fédération nationale des déshydrateurs, SNCIA ;

Eliance association,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FGTA FO ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte économique et social en constante évolution, les partenaires sociaux se doivent d'assurer une observation prospective des emplois et de la formation professionnelle et de décider d'actions permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et la performance des entreprises coopératives.

Le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, les changements organisationnels qu'elles impliquent, la diversification des produits, l'évolution des pratiques agroécologiques, les changements de modes de consommation et le vieillissement de la population entraînent des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences.

Le besoin d'anticiper ces évolutions et de donner les moyens aux entreprises et aux salariés de se préparer à ces changements et à l'adaptation des compétences conduisent les partenaires sociaux de la coopération agricole et familles associées à disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent, d'avoir un regard prospectif sur leur évolution pour être en mesure de proposer des actions anticipatrices en termes de formation et de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

À ce titre, et afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et d'emploi puis les salariés dans l'élaboration de leurs projets et de leurs parcours professionnels,

les signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées.

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur OCAPAT ci-après dénommé « l'opérateur de compétences désigné » pour conduire ses travaux.

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions conventionnelles de l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ont été construites avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance.

Ces dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.

Par ailleurs plusieurs rapprochements de branches ont été effectués et nécessitent de modifier le périmètre de l'accord initial :

- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) se sont regroupés dans la branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- les coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) se sont regroupées dans la branche coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création).

Les partenaires sociaux ont alors décidé d'abroger l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole et familles associées et de le remplacer, en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes et en offrant une meilleure lisibilité aux dispositions actualisées par le présent accord.

Article 2 | Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les entreprises relevant des branches ci-dessous :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création) ;
- conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Article 3 | Missions de l'observatoire

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications aura notamment pour mission de :

- faire collecter et d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- faire réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives sur les métiers et les qualifications, ciblées ou spécifiques ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétences, emploi et formation à conduire dans les branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers en évolution, émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins de formations et d'éviter la marginalisation et l'exclusion de certaines catégories de salariés ;
- identifier les métiers transversaux, les filières de métiers et les passerelles entre lesdits métiers à l'aide des outils développés par l'opérateur de compétences désigné ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Concernant le cas particulier des partenariats à engager avec les observatoires d'autres secteurs d'activités, la CPNIEFP a délégué au comité paritaire de l'observatoire de la coopération agricole (art. 5 infra) le soin de valider les travaux à conduire en commun et d'en déterminer les modalités de financement (art. 4.2 de l'accord du 3 juin 2025 relatif à la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle – CPNIEFP – dans la coopération agricole et familles associées).

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole et familles associées rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an à la CPNIEFP des décisions prises concernant :

- les travaux à conduire avec les observatoires des autres secteurs d'activité du champ du secteur alimentaire représentés à l'opérateur de compétences désigné ;
- les modalités du financement de ces travaux ;
- les résultats de ces travaux.

La CPNIEFP garde la possibilité, si elle le juge nécessaire, de modifier, voire suspendre, cette délégation dans le cadre d'un procès-verbal de délibération de cette instance.

Article 4 | Animation de l'observatoire

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur les moyens humains et les moyens financiers de l'opérateur de compétences désigné pour son animation.

Article 5 | Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Article 5.1 | Composition

Il est créé un comité paritaire de pilotage composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord ;

- et d'un nombre équivalent de représentants employeurs désignés par la coopération agricole (LCA) et les familles associées.

Les membres suppléants peuvent participer aux réunions du comité paritaire de l'observatoire.

Article 5.2 | Rôle

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire sera chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 3 du présent accord et des décisions arrêtées par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP), de :

- valider les travaux à engager et le calendrier au vu du budget disponible ;
- sur proposition l'opérateur de compétences désigné, valider la nature des moyens à mettre en œuvre pour mener à bien les travaux précités et les priorités du programme d'études à conduire ;
- suivre et valider les travaux engagés ;
- faire toutes propositions et recommandations utiles à la CPNIEFP.

Les partenaires sociaux des branches de la coopération agricole et familles associées pourront proposer à la CPNIEFP les travaux et études qu'elles souhaitent voir engager par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

C'est à la CPNIEFP que reviendra le rôle d'arbitrer les priorités entre les différentes demandes d'études prospectives émanant des branches.

À cet effet, les branches communiqueront à l'observatoire toutes les données exploitables, aussi bien quantitatives que qualitatives, sur la situation et les perspectives économiques, en matière d'emploi, et de qualifications et les référentiels métiers et compétences dont elles disposent ou qu'elles sont en mesure de recueillir auprès des entreprises de leur champ professionnel.

Les branches de la coopération agricole et familles associées signataires du présent accord s'engagent à participer aux travaux et relayer à leurs adhérents les demandes de participation aux enquêtes, rendez-vous d'entretiens et groupes de travail techniques permettant de réunir les données nécessaires à la réalisation des travaux.

Article 5.3 | Fonctionnement

Article 5.3.1 | Fréquence des réunions

Le comité paritaire de pilotage se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois que de besoin à la demande de la partie patronale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée par écrit auprès du secrétariat de l'observatoire.

Article 5.3.2 | Secrétariat

Le secrétariat de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'opérateur de compétences désigné.

Article 5.3.3 | Présidence

Le comité paritaire élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Les candidatures sont proposées par chacun des collèges et peuvent être recueillies jusqu'au moment de l'élection.

La durée du mandat est de deux ans.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

Article 5.3.4 | *Ordre du jour*

L'ordre du jour de chaque réunion du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sera arrêté conjointement entre le président et le vice-président. Il incombera ensuite au secrétariat de le faire parvenir à tous les membres du comité au moins deux semaines avant la réunion.

Article 5.3.5 | *Procès-verbal*

Un procès-verbal est établi par le secrétariat de l'observatoire et transmis à l'ensemble des membres du comité de pilotage dans le mois qui suit la réunion.

Article 5.3.6 | *Quorum*

Le comité de pilotage est habilité à prendre des décisions dès lors que :

- pour le collège employeurs, le nombre de titulaires présents est d'au moins trois ;
- pour le collège organisations syndicales le nombre d'organisations présentes est d'au moins trois.

Article 5.3.7 | *Décision et avis*

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

Article 5.3.8 | *Maintien de rémunération et frais de fonctionnement*

Les représentants salariés au comité de pilotage disposent, pour participer aux réunions de l'observatoire, du droit de s'absenter de leur lieu de travail.

Les salariés qui participeront aux réunions du comité paritaire du pilotage de l'observatoire bénéficieront du maintien de leur rémunération par leur employeur.

Au surplus, pour faire face aux frais de fonctionnement de l'observatoire, LCA allouera à chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, une dotation forfaitaire annuelle de 350 euros.

Article 6 | *Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire*

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'opérateur de compétences désigné, est chargé de définir et approuver les ressources affectées aux observatoires en application de l'accord professionnel du 18 décembre 2019 relatif à l'OPCO.

L'opérateur de compétences désigné informe chaque année l'observatoire de la coopération agricole et familles associées du budget alloué.

Article 7 | *Destinataires des travaux de l'observatoire*

Pour permettre le développement de la formation professionnelle et appuyer la réflexion des partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises dans la détermination des priorités en matière de publics et d'actions de formations, les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les recommandations qu'il jugera utile de faire seront communiqués régulièrement, et au minimum deux fois par an, avec l'accompagnement des services de l'opérateur de compétences désigné, à la CPNIEFP de la coopération agricole et familles associées.

Les résultats des travaux susvisés seront également accessibles sur le site internet des observatoires du secteur alimentaire (observatoire de la coopération agricole et familles associées et observatoire des industries agroalimentaires) hébergé sur le site internet <https://www.nourristonfutur.fr/>, site de référence en matière d'emploi et de formation du secteur alimentaire.

Article 8 | Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches comprises dans le périmètre de l'accord (art. 2) étant composées très majoritairement de petites entreprises, les dispositions du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 9 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le trimestre en cas de changement législatif impactant le contenu de cet accord ou en cas de modification du périmètre cité à l'article 2 du présent accord afin de l'adapter si nécessaire.

Article 10 | Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est soumis aux dispositions légales en matière de révision.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 3 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juin 2025
relatif aux proches aidants

NOR : AGRS2697012M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

CFE CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'aide entre proches constitue un fait social établi et en constante progression, entretenu et développé notamment par la progression des maladies chroniques, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie. De nombreux salariés ont à concilier un rôle d'aidant avec leur vie professionnelle de manière occasionnelle ou régulière.

Ainsi, selon les chiffres de France stratégie 2023 :

- la France compte 11 millions d'aidants ;
- les femmes représentent 3/4 des aidants qui y consacrent plus de deux heures par semaine ;
- l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans ; le rajeunissement des proches aidants est un mouvement continu et structurel ;
- plus de 50 % des aidants sont des salariés ;
- il est estimé que 1 actif sur 4 sera proche aidant en 2030 ;
- ce statut souffre d'un fort déficit d'auto-reconnaissance et d'un faible recours aux aides légalement prévues :
 - 1/3 des aidants n'ont jamais entendu parler de ce statut ;
 - 26 % des salariés aidants ont informé leur employeur de cette situation ;

- un an après la création de l'allocation journalière du proche aidant, seules 4 500 personnes en France en avaient fait la demande auprès de la CAF ;
- il engendre par ailleurs de réelles conséquences sur la santé physique et psychologique :
 - 54 % des salariés aidants se disent épuisés ;
 - 31 % déclarent des baisses de vigilance et d'attention liées à leur situation ;
 - 49 % se disent stressés, soit 10 points de plus que les autres salariés.

Le rôle d'aidant peut impliquer des tâches variées, comme l'aide aux activités quotidiennes, la gestion des traitements médicaux ou simplement un soutien émotionnel. Les proches aidants jouent un rôle crucial dans le bien-être de la personne aidée, mais ils peuvent également rencontrer des défis et des pressions psychologiques en raison de cette responsabilité.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens permettant de faciliter la conciliation de son activité professionnelle avec les contraintes liées à son rôle d'aidant.

En effet, une attention particulière doit être portée à la situation de ces salariés pour faciliter l'accompagnement des personnes dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité professionnelle avec cette prise en charge.

Par ailleurs, la diversité des aides et prestations proposées ainsi que la multiplicité des interlocuteurs concernés contribuent à rendre peu lisibles les dispositifs existants.

Ainsi, par cet accord, les parties souhaitent non seulement adapter et compléter les dispositifs légaux mais également renforcer la communication sur l'ensemble des mesures d'accompagnement afin de faciliter leur lisibilité.

Elles entendent également valoriser les compétences et capacités des aidants qui peuvent être un réel atout.

Les parties conviennent enfin que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et la préservation de la santé physique et psychologique sont des enjeux de développement et de pérennité, tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social de qualité, avec une sensibilisation importante à la santé/sécurité des travailleurs et une dimension relative à l'égalité professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Définition du proche aidant

Le salarié proche aidant est défini comme « un salarié qui apporte une aide non professionnelle à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, pour effectuer des gestes de la vie quotidienne de manière régulière et fréquente ».

Conformément aux dispositions légales, la personne aidée par le salarié peut être :

- le conjoint, le concubin déclaré, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'ascendant, le descendant ou l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels et le soutien financier apportés à l'enfant), ou le collatéral jusqu'au 4^e degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son (sa) concubin(e), ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée par le salarié doit résider en France métropolitaine de façon stable et régulière. Le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers ne fait pas obstacle au bénéfice des congés ci-après rappelés.

Article 3 | Principes généraux

Article 3.1 | Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Au regard de leur situation, les salariés proches aidants, tels que définis à l'article 2, doivent bénéficier de mesures renforcées afin de leur permettre de concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Ils peuvent demander à ce titre un aménagement particulier de leurs horaires (horaires ou jours de travail) ou durée de travail dans les conditions définies à l'article 5.3 du présent accord.

Article 3.2 | Égalité de traitement

Il est entendu entre les parties que la qualité de proche aidant ne doit en aucun cas être un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Les entreprises de la branche s'engagent à apporter une attention particulière aux situations des salariés proches aidants afin que leur déroulement de carrière ne soit pas pénalisé.

Article 3.3 | Sensibilisation à la qualité de proche aidant et diffusion de l'information

Considérant que les salariés n'ont pas une connaissance suffisante de leurs droits en tant qu'aidants et des possibilités d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier, les entreprises de la branche conviennent de développer l'information et la sensibilisation sur le sujet des aidants à l'attention de l'ensemble des salariés.

Dans cet esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour faciliter l'exécution du travail des proches aidants.

Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé.

Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Ces informations sont notamment accessibles sur les sites internet : <https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

Les actions vertueuses mises en place par les entreprises de la branche pourront être partagées sur la plateforme prévue à cet effet sur le site de LCA : <https://www.lacooperationagricole.coop/solutions-cooperatives>.

Article 4 | Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants. Suspension du contrat de travail

Article 4.1 | Présentation des congés légaux

À titre d'information et à la date de signature du présent accord, les parties rappellent l'existence des dispositifs concernant les aidants familiaux dans le respect des dispositions légales les instituant :

- le congé de proche aidant, prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, qui permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (service-public.fr – congé de proche aidant) ;
- le congé de présence parentale, prévu aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, ouvert au salarié assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants (service-public.fr – congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé) ;
- le congé de solidarité familiale, prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, permettant au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie (service-public.fr – congé de solidarité familiale d'un salarié).

Ils peuvent être mobilisables par le salarié proche aidant, sous réserve d'en remplir les conditions légales.

Article 4.2 | Aménagements conventionnels

4.2.1. Les entreprises de la branche s'engagent à apporter au salarié concerné toutes les informations requises sur les conditions précises d'attribution de ces périodes de congés, et notamment la nature des justificatifs afférents.

Par le présent accord, les parties souhaitent par ailleurs aménager les dispositifs légaux de congés rappelés à l'article 4.1 du présent accord :

- durée initiale maximale de 6 mois ;
- pas de limite au nombre de renouvellements possibles.

Au moins un mois avant le début du congé initial, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine de :

- sa volonté de bénéficier du congé ;
- la date de son départ en congé ;
- la durée du congé sollicité.

Les entreprises de la branche s'engagent à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande de congés formée sur les fondements rappelés à l'article 4.1 du présent accord. Le silence de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Le congé peut débuter sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, constatée par écrit par le responsable de cet établissement.

Les éléments établissant une telle urgence devront être transmis au service des ressources humaines concerné dans un délai de 8 jours à compter de la demande urgente formée par le salarié.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- amélioration de l'état de santé de la personne aidée ;
- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans cette hypothèse, le préavis applicable sera de 15 jours maximum.

Les entreprises de la branche s'engagent enfin à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande écrite de temps partiel ou de fractionnement formulée dans le cadre de ces congés. Le silence de l'employeur vaut acceptation.

La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente en priorité sur le site d'appartenance.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Si le salarié bénéficie de congés payés acquis non pris et qu'il se trouve dans l'impossibilité de les poser, un report de ces derniers sera organisé par son employeur sur la période de prise succédant immédiatement son retour.

Le responsable hiérarchique organise un entretien avec le salarié qui envisage un congé visé à l'article 4.1 du présent accord et à son retour dudit congé afin de faire le point sur sa situation, notamment en termes de rémunération, perspectives d'évolution et le cas échéant, de définir les actions de formation nécessaires.

Il est par ailleurs expressément rappelé par les parties qu'un congé sans solde est toujours possible pour faire face à une situation exceptionnelle si les dispositifs précédemment rappelés sont arrivés à terme ou ne sont pas applicables à un cas d'espèce particulier.

4.2.2. Enfin, conscientes du rôle essentiel de l'entreprise dans la prise en charge de l'aidance, les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la mise en place d'au moins un des dispositifs suivants, par accord d'entreprise ou, à défaut, décision unilatérale de l'employeur :

- congé conventionnel de proche aidant d'au moins 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre, dès obtention par le salarié d'un des congés légaux précités. Une condition d'ancienneté de 6 mois sera exigée pour le bénéfice de ce dispositif. Les jours pourront être pris par demi-journée ou journée complète. Dans ce cadre, le salaire net sera maintenu à 100 %, sans déduction faite des éventuelles allocations perçues dans le cadre des congés légaux précités ;
- dons de jours avec abondement de l'entreprise d'au moins 3 jours, par salarié aidant qui bénéficie du don de jours, par année civile ;
- maintien de tout ou partie de la rémunération du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux précités ;
- maintien de la protection sociale complémentaire du salarié aidant, notamment via la possibilité d'une adhésion à titre individuel à la complémentaire santé d'entreprise ou le maintien des cotisations retraite (régime de base et complémentaire) et ce même en

cas de suspension complète du contrat de travail par l'effet du congé, pendant tout ou partie des congés légaux précités.

Les entreprises devront obligatoirement avoir mis en place au moins l'un des dispositifs prévus au présent article dans un délai de 2 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les entreprises qui auraient déjà mis en place une ou plusieurs mesures similaires à celles exposées au présent article au bénéfice des salariés aidants ne seront pas concernés par cette obligation.

Article 5 | Aménagements des conditions de travail facilitant la conciliation de l'aidance avec la situation professionnelle

Article 5.1 | Le don de jours de repos

5.1.1. Situations concernées

a) Le don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade ou d'un enfant décédé

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié en cas de grave maladie d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant à charge.

L'article L. 1225-65-1 du code du travail définit la grave maladie comme une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, conformément à l'article L. 1225-65-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, le don de jours de repos peut également bénéficier à un salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte en cas de décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Dans ce cas de figure, le don de jours doit intervenir dans l'année suivant la date du décès.

b) Le don de jours de repos au proche aidant

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent accord.

5.1.2. Conditions et procédures pour bénéficier du don de jours de repos

Tout salarié concerné par la situation décrite à l'article 5.1, quel que soit le type de contrat de travail dont il bénéficie et sans condition d'ancienneté, peut bénéficier du don de jours de repos dans les conditions définies dans le présent article.

Le salarié souhaitant réaliser une demande d'absence devra préciser la période de l'absence souhaitée et fournir un certificat du médecin traitant attestant de :

- l'état de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une infection grave ou incurable et justifiant l'accompagnement de fin de vie.

5.1.3. Modalités d'application

Les modalités d'application du don de jours seront déterminées au sein de chaque entreprise de la branche.

Il leur appartiendra de déterminer, le cas échéant, les modalités des périodes de recueil de dons (recueil de dons annuels et/ou recueils ponctuels en fonction des demandes), les modalités pratiques de recueil des jours ainsi que l'éventuel abondement prévu dans ce cadre.

Le don ne peut être effectué qu'au profit d'un salarié appartenant à la même entreprise que le donneur. Il n'est pas possible de donner un ou plusieurs jours de repos à un salarié appartenant à une autre entreprise, même si cette dernière appartient à un groupe.

5.1.4. Les jours cessibles

Le don de jours est nécessairement volontaire, anonyme et dépourvu de contrepartie. Une fois effectué, il devient définitif et irrévocable.

Sont cessibles :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les RTT et les jours de repos des salariés en forfait jours ;
- les jours de congés pour ancienneté ;
- les jours placés dans le CET le cas échéant.

Dans un souci de préservation du droit au repos, chaque salarié peut céder au plus 5 jours de repos par période de référence.

Un jour de repos donné équivaut toujours à un jour d'absence rémunéré pour le bénéficiaire, peu important que la rémunération des deux salariés soit différente.

5.1.5. Situation du salarié bénéficiaire

La rémunération du salarié bénéficiaire est maintenue pendant les périodes d'absence dues à l'utilisation des jours donnés, dans les mêmes conditions que les périodes de congés payés.

Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté et pour l'acquisition des congés payés et RTT.

À l'issue du congé, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Article 5.2 | *Le télétravail*

Les partenaires sociaux considèrent que le télétravail ne doit pas être considéré par les entreprises comme une modalité normale de gestion de l'aidance, qui nécessite une réponse plus spécifique.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsque l'entreprise est dotée d'un accord collectif ou d'une charte relative au télétravail, ce document doit préciser « les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

À défaut d'un tel dispositif juridique, l'employeur doit prendre en compte la situation d'aidance exprimée dans une demande de télétravail formulée à l'initiative d'un salarié aidant et expressément motiver un éventuel refus de télétravail dans ce cadre.

Le salarié ainsi placé en télétravail ne pourra se voir imposer une plage de présence obligatoire. Il devra toutefois respecter les horaires collectifs de travail applicables dans son entreprise.

Article 5.3 | La flexibilité des horaires de travail

Compte tenu de sa situation particulière, le salarié proche aidant doit pouvoir bénéficier d'aménagements de son temps de travail, qui peuvent prendre diverses formes en fonction de la situation du salarié et des possibilités dont dispose l'entreprise, notamment :

- proposition de temps partiel ;
- aménagement des horaires de travail (non-soumission à l'horaire collectif, modification de la plage de travail, aménagement des pauses déjeuners...) ;
- élargissement des autorisations d'absences ponctuelles.

Ces possibilités sont conditionnées à un accord préalable formalisé via avenant à contrat de travail et sont susceptibles de s'appliquer pendant les congés légaux ou au retour de ces derniers.

Le retour dans l'emploi se fera par l'intermédiaire d'un entretien conforme aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et tel que visé par l'article 4 du présent accord.

Dans le cadre de cet entretien, les entreprises de la branche s'engagent à mettre systématiquement en place un aménagement des conditions de travail tel que précédemment décrit au présent article dès lors que le salarié en fait la demande et que les conditions d'exécution de son contrat de travail le permettent.

Cet aménagement sera mis en place dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite du salarié.

Dans l'hypothèse où un avenant contractuel aurait été prévu dans le cadre de l'application des dispositions du présent article, ce dernier prendra automatiquement fin au plus tard le jour du retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Article 6 | Implication des différents acteurs

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Article 6.1 | Engagement des entreprises de la branche

6.1.1. Rôle général des services des ressources humaines

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de telles situations : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Ils peuvent organiser des sessions de formation sur la réalité de ce statut, les défis qu'ils présentent et l'importance de préserver la santé et la sécurité de ces salariés.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles.

Les services des ressources humaines veilleront à ce que le salarié qui évoque dans l'entreprise sa situation de proche aidant ne subisse aucune stigmatisation ni discrimination.

6.1.2. État des lieux de l'aidance en entreprise

Afin de faciliter la prise en compte de l'aidance, la coopération agricole diffusera à l'ensemble des entreprises de la branche, à date d'entrée en vigueur de l'accord, un formulaire d'enquête permettant un diagnostic de l'aidance en leur sein.

Ce formulaire est annexé en annexe n° 1.

La coopération agricole assurera une compilation de ces résultats afin de présenter aux partenaires sociaux sous 12 mois un état des lieux de l'aidance au sein des entreprises de la branche.

De plus, un guide reprenant l'ensemble des mesures du présent accord sera réalisé par la coopération agricole et les partenaires sociaux et diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1.3. Suivi. Clause de bilan

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPPNIC.

Elle sera chargée d'étudier toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera dans un délai d'une année à compter de la restitution de l'état des lieux de l'aidance au sein de la branche prévue à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 6.2 | Intervenants extérieurs

Au-delà de l'implication des acteurs présentés ci-après, de nombreux acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

- ma boussole aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui centralise les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;
- la maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;
- le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
- les plateformes d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en situation de handicap.

6.2.1. Les services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la MSA conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs privilégiés des parties au contrat de travail. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le

salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

6.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises de la branche qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

6.2.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent de réels relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils, de l'information et de l'aide.

De fait, une information des modalités de cet accord sera réalisée par les entreprises de la branche, à date de son entrée en vigueur, dans chaque CSE lorsqu'ils existent.

6.2.4. Le guichet unique AGRICA

Dans le cadre de son service d'action sociale, AGRICA met à disposition des salariés et entreprises concernés de nombreux dispositifs afin de faciliter l'aidance : aide au répit des aidants, service « bulle d'air », activité physique à domicile pour les aidants et leurs proches, plateforme d'écoute psychologique, formation en ligne, séjours de répit, programme d'accompagnement de l'entreprise...

Ces différents dispositifs sont partiellement soumis à condition de ressource. AGRICA s'est toutefois engagé à fournir à chacun une proposition d'accompagnement et de solutions en prenant en compte les moyens dont il dispose. Ces solutions, ainsi que leurs modalités d'utilisation, sont présentées en annexe n° 2.

Les conseillers action sociale d'AGRICA sont disponibles le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10 h à 12 h et de 13 h 30 à 15 h 30 au numéro suivant 0 800 944 333 et sur www.groupe-agrica.com.

Article 7 | Durée. Révision

Article 7.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions légales applicables.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Questionnaire bilan sur l'aidance au sein des entreprises

Questionnaire Proches aidants ☹️

Ce formulaire a pour objet de réaliser un diagnostic sur la situation de l'aidance dans l'entreprise. Il sera ensuite compilé au niveau de la Branche afin de permettre une prise en compte macro de la question.

* Obligatoire

1. Raison sociale de votre employeur *



2. Apportez-vous une aide à une personne de votre entourage ? *

Soutien à des personnes ayant des incapacités physiques, psychologiques ou psychosociales. Ce soutien peut être continu ou occasionnel.

- ☐ Non
- ☐ Oui, à un ou une ami(e)
- ☐ Oui, à un ou une voisin(e)
- ☐ Oui, à un membre de ma famille

3. Précisez s'il vous plaît *

- ☐ Enfant
- ☐ Frère/Soeur
- ☐ Parent
- ☐ Grand Parent
- ☐ Beau Parent
- ☐ Conjoint

4. A quelle fréquence rendez-vous ces services ? *

- ☐ Plusieurs fois par an
- ☐ Plusieurs fois par mois
- ☐ Plusieurs fois par semaine
- ☐ Une fois par jour
- ☐ Plusieurs fois par jour

5. Description de l'aide que vous apportez *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Tâches domestiques et ménagères (faire le ménage, la lessive, le repassage, préparer les repas...)
- ☐ Accompagnement aux visites médicales
- ☐ Aide aux déplacements dans le domicile
- ☐ Courses
- ☐ Prise de médicaments
- ☐ Aide aux déplacements (à l'extérieur du domicile, y compris jardin, sorties, promenades)
- ☐ Soins personnels (toilette, habillage, repas...)
- ☐ Coordination de l'aide professionnelle
- ☐ Accompagnement à des activités socio-culturelles
- ☐ Lever/coucher
- ☐ Gestion du budget, des papiers et des démarches administratives
- ☐ Assurer une présence, une compagnie, une surveillance

6. Quelle incidence cela a-t-il sur votre quotidien ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Une perturbation de ma vie sociale
- ☐ De la fatigue psychique et/ou physique
- ☐ Des absences au travail
- ☐ Un déséquilibre de mon budget
- ☐ Aucune

7. Vous êtes *

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

8. Votre année de naissance *

9. Votre situation personnelle *

- ☐ Seul
- ☐ Seul avec enfant(s) à charge
- ☐ En couple sans enfant à charge
- ☐ En couple avec enfant(s) à charge

10. En tant qu'aidant, quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Manque de disponibilité
- ☐ Fréquence de vos interventions aidantes
- ☐ Distance-transport
- ☐ Tâches à accomplir hors de vos compétences
- ☐ Difficultés psychologiques
- ☐ Autres difficultés

11. Bénéficiez-vous d'éventuels soutiens ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Non
- ☐ Membres de la famille
- ☐ Amis
- ☐ Association d'aide aux aidants
- ☐ Autres

12. **Auprès de combien de personnes intervenez-vous actuellement en tant que proche aidant ***

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ Plus de 2

13. **Avez-vous bénéficié (ou bénéficiez-vous) d'actions d'aide aux aidants (formation, groupe de parole, ateliers thérapeutiques, plateforme de répit...) ? ***

- ☐ Oui
- ☐ Non

14. Quelles actions vous ont-elles paru utiles ?

15. Vos besoins *

	Jamais	Parfois	Souvent
Votre fonction d'aidant induit des difficultés dans votre vie familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre fonction d'aidant provoque des difficultés dans vos relations avec vos amis, vos loisirs ou dans votre travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre fonction d'aidant entraîne des effets sur votre état de santé (physique et/ou psychique) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez (parfois) le sentiment de ne plus reconnaître votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez peur pour l'avenir de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous voulez être (davantage) aidé(e) pour vous occuper de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous ressentez (parfois) une charge en vous occupant de votre proche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Parmi cette liste d'aides, quelles sont celles dont vous souhaiteriez bénéficier ? *

Plusieurs réponses possibles

- ☐ Des aides professionnelles de prise en charge de votre proche
- ☐ Du soutien moral et psychologique
- ☐ De l'information sur les dispositifs existants pour les aidants
- ☐ Une aide financière
- ☐ Des temps pour vous
- ☐ Autre forme d'aide

17. **Si autre forme d'aide souhaitée, précisez...**

18. **Nous pensons important de pouvoir vous proposer un accompagnement personnalisé et, dans ce cadre, vous invitons à indiquer vos nom, prénom et adresse mail de contact si vous le souhaitez, afin que nous puissions le transmettre aux intervenants susceptibles de vous apporter des réponses, voire une aide.**

(sous le format Nom-Prénom-Adresse mail)

Merci de vos réponses !

Les données récoltés par le présent questionnaire seront compilées au sein de la V Branches afin de permettre une meilleure prise en compte de la situation de l'aidance !

Ce contenu n'a pas été créé ni n'est approuvé par Microsoft. Les données que vous soumettez sont envoyées au propriétaire du formulaire.

 Microsoft Forms

Annexe 2 Présentation de l'offre AGRICA



L'ACTION SOCIALE

DU GROUPE AGRICA

ACTION SOCIALE – GROUPE AGRICA

juillet 25



1.1 LE GROUPE AGRICA



Groupe de protection sociale complémentaire dédié
au monde agricole



6 ACTIVITÉS

- Retraite complémentaire
- Santé
- Prévoyance
- Epargne retraite
- Prévention
- Action sociale



PUBLICS

- ✓ Les salariés agricoles
- ✓ Les anciens salariés agricoles

EN CHIFFRES

1,5 M de cotisants (salariés agricoles) 700 000 ressortissants retraités
(anciens salariés agricoles)

183 000 entreprises adhérentes

2. L’ACTION SOCIALE DU GROUPE AGRICA – FOND³ RETRAITE



UN ENSEMBLE D’AIDES

- Des aides financières individuelles et des CESU
- Des programmes d’accompagnement individuel et collectif, en présentiel ou à distance



A DESTINATION DES ALLOCATAIRES / COTISANTS

- En perte d’autonomie
- En situation de handicap
- Aidants
- En situation de précarité
- En situation de fragilité psychologique / isolement social



OBJECTIFS

- ✓ Accompagner l’avancée en âge et la perte d’autonomie
- ✓ Accompagner les aidants
- ✓ Soutenir les personnes en situation de fragilité sociale

Conformément aux orientations prioritaires ³ agrc-artco

EN CHIFFRES

1 200 €	1 200 aides	25 jours	9 millions €
Montant moyen d’une aide individuelle	accordées / an	Délais moyen de traitement d’une demande d’aide	Budget dédié à l’action sociale / an

LES AIDES INDIVIDUELLES

L'action sociale du Groupe AGRICA propose des aides financières individuelles qui répondent aux besoins de chacun, dans toute la diversité des situations d'aide.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ PRENDRE DU REPIT



Une aide proposée par



AIDE POUR LE RÉPIT DES AIDANTS €

Aide financière pour contribuer aux frais engendrés par la situation d'aide.

Exemples :

- ✓ Service d'aide à domicile (ex : Bulle d'air) ;
- ✓ Portage de repas ;
- ✓ Séjour de répit (ex : VRF) ;
- ✓ Formation à destination des aidants ;
- ✓ Pratique d'activités adaptées (ex : Siel bleu) ;
- ✓ Installation d'une téléalarme (ex : Présence verte) ;
- ✓ Sortie d'hospitalisation.



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Une aide financière attribuée, en complément des aides légales, par le Groupe AGRICA, dont le montant est évalué en fonction du restant à charge et des ressources du foyer



Une aide proposée par



AIDE AUX JEUNES AIDANTS €

Aide financière pour contribuer aux frais engendrés par la situation d'aide.

Exemples :

- ✓ Soutien scolaire / accompagnement du parcours scolaire et étudiant (*hors bourse d'étude*) ;
- ✓ Solutions de répit et loisirs ;
- ✓ Soutien psychologique.



Ressortissants du Groupe AGRICA, de – de 26 ans (y compris mineurs) en situation d'aide

Une aide financière attribuée par le Groupe AGRICA



1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ PRENDRE DU REPIT



Un service proposé par



DES SÉJOURS DE RÉPIT POUR LES FAMILLES AVEC UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

- Des séjours de répit, en milieu ordinaire, avec un dispositif de prise en charge de l'enfant ;
- Accueil des enfants en journée par une équipe de 3 professionnels, dans un espace aménagé et sécurisé, jusqu'à 35 heures par semaine.
- Plus d'infos sur le site www.reseau-passerelles.org et au 02 22 66 97 90.



Familles avec un enfant en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA



Prise en charge par AGRICA du surcoût lié à la prise en charge de l'enfant

Un service proposé par



DES SÉJOURS DE RÉPIT POUR LES AIDANTS ET LEURS PROCHES

- Des séjours de répit, disponibles toute l'année, pour sortir de son quotidien d'aidant et se ressourcer, avec son proche ;
- Dans un lieu adapté, avec le soutien d'une équipe médico-sociale présente 24h/24 ;
- Plus d'infos au 05 57 88 58 85 et sur www.vrf.fr



Les aidants et leurs proches, ressortissantes du Groupe AGRICA en situation d'aidance



Séjours pris en charge jusqu'à 80% par le Groupe AGRICA, selon les ressources des personnes

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ FAIRE FACE AUX DIFFICULTES FINANCIERES



Une aide proposée par



AIDE AUX DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

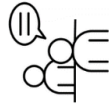
Aide financière pour soutenir, à titre exceptionnel, les personnes qui rencontrent des difficultés financières en raison de leur situation d'aide (événement imprévu, situation d'urgence sociale).



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation de fragilité financière

Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

✓ TROUVER UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE



Une aide proposée par



AIDE AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

- Aide destinée à financer des soins psychologiques, à la suite d'un événement traumatisant ou d'un changement de situation personnelle lié à l'avancée en âge ou à l'aide ;
- Les soins doivent être réalisés par un psychologue diplômé d'Etat ;



Ressortissants du Groupe AGRICA

Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE



Une aide proposée par



AIDE À L'ADAPTATION DU LOGEMENT €

Aide financière pour :

- Réaliser des travaux d'amélioration ou d'adaptation du domicile en raison d'une perte d'autonomie, liée à l'âge ou à un handicap ;
- Acquérir des aides techniques et équipements conditionnant le maintien à domicile.



Retraités ressortissants du Groupe AGRICA



Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.

1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE



Une aide proposée par



AIDE À L'AUTONOMIE À DOMICILE



Aide financière pour permettre le maintien à domicile à la suite d'un problème de santé, en attente de l'établissement d'un plan d'aide pérenne et/ou du fait de l'indisponibilité de l'aidant, en complément de l'APA.

Exemples :

- ✓ Aide à domicile ou auxiliaire de vie ;
- ✓ Téléalarme : frais d'installation (mais pas d'abonnement) ;
- ✓ Portage de repas ;
- ✓ Garde à domicile ;
- ✓ Jardinage (sous forme de CESU) ;
- ✓ Sortie d'hospitalisation (sous forme de CESU) ;
- ✓ Transports ;
- ✓ Hospitalisation de jour ;
- ✓ Hospitalisation à domicile.



Retraités ressortissants du Groupe AGRICA
Personnes en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA

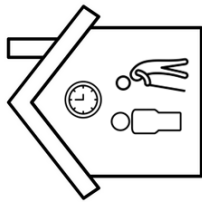


Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.



1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ MIEUX VIVRE A DOMICILE

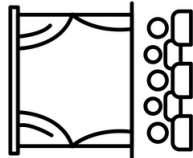


Un service proposé par
agirc-arco
UNION DES ASSURÉS RETRAITÉS AGRICOLLES

LES AIDES « AIDE À DOMICILE MOMENTANÉE » ET « SORTIE D'HOSPITALISATION »

Aides à destination des personnes ayant des difficultés à assumer des tâches quotidiennes, suite à une maladie, une hospitalisation ou l'absence d'un proche ; Possibilité de bénéficier jusqu'à 10 heures d'aide à domicile sur 6 semaines maximum, sous la forme de CESU.

-  Retraités de 75 ans et + ressortissants de l'AGIRC-ARRCO
-  Retraités de – de 75 ans ressortissants du Groupe AGRICA
-  Des aides prises en charge par l'AGIRC-ARRCO et par le Groupe AGRICA



Un service proposé par
agirc-arco
UNION DES ASSURÉS RETRAITÉS AGRICOLLES
Groupe AGRICA

LES AIDES « SORTIR PLUS » ET « SORTIE ACCOMPAGNÉE »

- Aides pour renouveler avec les sorties, à pied ou en voiture, en étant accompagné d'une personne de confiance ;
- Des aides proposées sous la forme de CESU.



-  Retraités de 75 ans et + ressortissants de l'AGIRC-ARRCO
-  Retraités de – de 75 ans ressortissants du Groupe AGRICA
-  Des aides prises en charge par l'AGIRC-ARRCO et par le Groupe AGRICA



1. AIDES INDIVIDUELLES

✓ FACILITER SON ENTREE DANS UNE STRUCTURE D'HEBERGEMENT



Une aide proposée par



AIDE À L'ENTREE EN STRUCTURE D'HEBERGEMENT

Aide financière pour faciliter l'accès et le maintien des personnes âgées dans une structure d'hébergement adaptée.

Exemples :

- ✓ Entrée en hébergement temporaire ou permanent (EHPA, EHPAD, etc) ;
- ✓ Premiers mois d'hébergement (en attendant la réception des aides APA / APL) ;
- ✓ Aide sociale à l'hébergement ;
- ✓ Accueil de jour / hébergement temporaire ;
- ✓ Habitat alternatif (famille d'accueil, colocation, béguinage, etc) ;
- ✓ Aides techniques liées à la sécurité ou au maintien du lien social (téléalarme, etc) ;
- ✓ Frais liés à un déménagement vers un hébergement collectif.



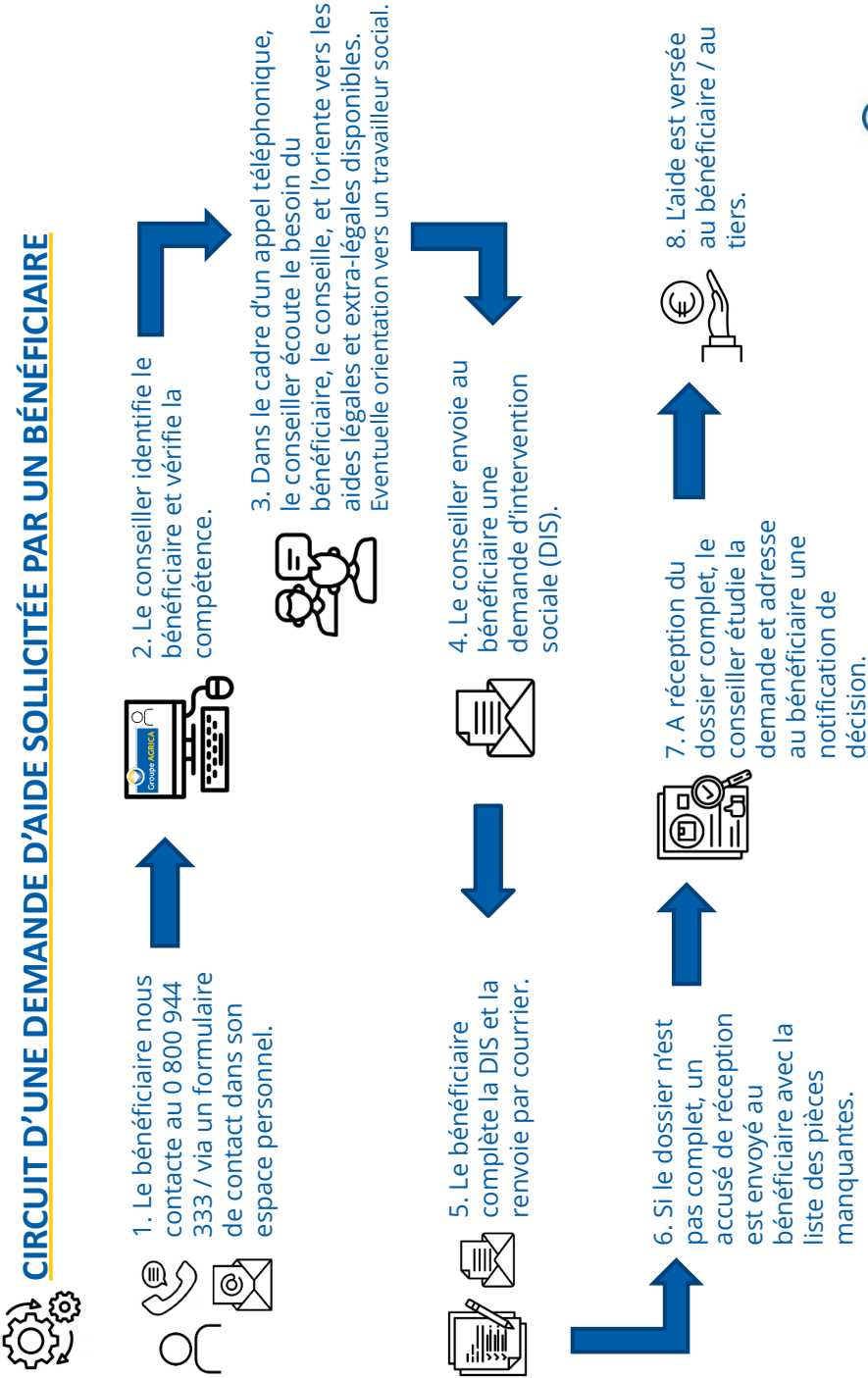
Retraités ressortissants du Groupe AGRICA
Personnes en situation de handicap ressortissantes du Groupe AGRICA



Une aide financière attribuée sous conditions de ressources, en complément des aides légales.



1. AIDES INDIVIDUELLES

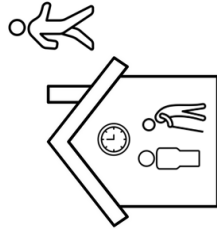


LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

L'action sociale du Groupe AGRICA propose également des parcours et dispositifs de prévention, ainsi que des programmes d'accompagnement individuel et collectif, en présentiel ou à distance.

2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ PRENDRE DU REPIT



En partenariat avec



SERVICES « BULLE D'AIR »

- Service de repit à domicile à destination des aidants d'un conjoint, parent ou enfant fragilisé par la maladie, l'âge ou le handicap ;
- Remplacement de l'aidant 24h/24 et 7j/7, ponctuellement ou de façon régulière, de 3 heures minimum jusqu'à plusieurs jours consécutifs.
- Pour savoir si ce service est mis en place dans votre département, rendez-vous sur <https://www.repit-bulledair.fr/>



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide



Une aide attribuée par le Groupe AGRICA, en complément des aides légales et extra-légales



Un service proposé par



SERVICE DE TÉLÉASSISTANCE

- Un service d'écoute attentive et opérationnelle 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ;
- Un dispositif de secours qui permet d'envoyer, à tout moment, une alarme à des opérateurs qualifiés, pour une prise en charge rapide de la situation d'urgence ;
- L'objectif : permettre à tout un chacun de continuer de vivre chez soi en sécurité et en toute sérénité ;
- Plus d'infos au 09 69 39 38 38 (numéro non surtaxé – prix d'un appel local).



Retraités ressortissants du Groupe AGRICA

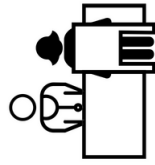


Des tarifs préférentiels et harmonisés garantis par le Groupe AGRICA



2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ PRESERVER SA SANTE



Un service proposé par
agirc-arrco
AGIRIC-ARRCO

LES BILANS DES CENTRES DE PRÉVENTION AGIRC-ARRCO

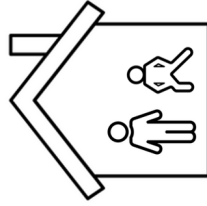
- Des bilans à la fois médicaux, psychologiques et sociaux, permettant de bénéficier d'une écoute, de conseils personnalisés et d'un suivi régulier ;
- Accessibles gratuitement ;
- Réalisés en présentiel, dans l'un des 150 lieux d'accueil, ou à distance (par téléphone ou en visioconférence).
- Plus d'infos sur www.centredeprevention.fr



Toutes les personnes âgées de + de 50 ans, et les aidants sans condition d'âge, ressortissants AGIRC-ARRCO



Un bilan intégralement pris en charge par l'AGIRC-ARRCO



Un service proposé par



ACTIVITÉ PHYSIQUE À DOMICILE

- Intervention d'un professionnel des activités physiques au domicile de la personne ;
- Mise en place d'un plan personnalisé d'exercices répondant à ses capacités, ses besoins et ses envies.



Retraités en perte d'autonomie ressortissants du Groupe AGRICA



Programme subventionné par le Groupe AGRICA, avec un reste à charge de 14 € pour les bénéficiaires (soit 1 € par séance)



2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ TROUVER UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE & DES RESSOURCES



En partenariat avec



UNE PLATEFORME D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE POUR LES AIDANTS

- Une plateforme de soutien psychologique, gratuite et confidentielle ;
- Pour les personnes qui prennent soin au quotidien d'un proche dépendant ;
- Jusqu'à 5 consultations téléphoniques animées par des psychologues cliniciens.

Comment en bénéficier ?

- Inscriptions sur <https://www.audiens.org/accompagnement-psychologique> ;
- Un psychologue rappelle la personne pour fixer un créneau de consultation téléphonique de 45 min environ.



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Une aide prise en charge par le Groupe AGRICA dans le cadre de l'Alliance Professionnelle



En partenariat avec



DES ATELIERS DE SENSIBILISATION EN LIGNE POUR LES AIDANTS

- Des ateliers en ligne pour accompagner les aidants dans leur rôle d'aidant (sur 1 journée, puis une demi-journée).
- Une information complète sur l'action sociale d'AGRICA.



Ressortissants du Groupe AGRICA en situation d'aide

Des ateliers pris en charge par le Groupe AGRICA

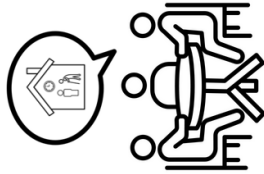


16 / ACTION SOCIALE – GROUPE AGRICA

juillet 25

2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIFS

✓ SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR LEURS SALARIÉS AIDANTS



Un service proposé par
ASSOCIATION
NOUVEAU SOUFFLE
Vivre sereinement son rôle d'aidant

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AIDANTS EN

ENTREPRISE

- Conférences proposées en entreprise pour y sensibiliser les salariés et les responsables d'équipe à la question des aidants ;
- Ateliers en petits groupes proposés en entreprise aux salariés aidants, et dont l'objectif est de permettre à ces derniers d'échanger sur leur quotidien et d'obtenir des informations et des conseils pour concilier au mieux vie professionnelle, vie personnelle et soutien du proche.



Entreprises cotisantes au Groupe AGRICA

Un programme d'accompagnement pris en charge par le Groupe AGRICA

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES



GUIDE SALARIÉS AIDANTS

- Des informations et ressources de l'AGIRC-ARRCO à destination des salariés aidants disponibles sur : <https://www.agirc-arrco.fr/mon-entreprise/informer-mes-salaries/soutenir-les-salaries-aidants/> ;
- Un guide pratique pour les salariés aidants disponible sur : <https://www.calameo.com/read/002711729ad27393b1cb2>



LA PLATEFORME D'INFORMATION MONAGEVILLAGE AGRICA

- Des solutions de proximité pour prendre soin de son proche ;
- Disponible sur : <https://www.monagevillage.com/>



LE GUIDE « LES PROCHES AIDANTS POUR LES NULS »

- Un ouvrage proposant des pistes de réflexions, des initiatives et les aides existantes à destination des aidants familiaux, et notamment des salariés aidants.
- Pour en bénéficier, faire la demande du guide via <https://www.groupagricra.com/contactez-nous>



LE GUIDE « AIDANT' PLUS »

- Le guide en ligne de la MSA pour informer et orienter les aidants ;
- Disponible sur : <https://www.msa.fr/lfy/aidant-plus>



LE WEBDOCUMENTAIRE « MA CHÈRE FAMILLE »

- Une immersion de 110mn dans le quotidien des aidants familiaux.
- Disponible en ligne gratuitement sur www.aidants-le-webdoc.fr

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES



GRATH – GROUPE DE RÉFLEXION ET RÉSEAU POUR L'ACCUEIL TEMPORAIRE DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Un réseau qui vise à faciliter l'accès aux structures d'accueil temporaire pour les personnes handicapées et à offrir ainsi un temps de vacances et de répit ;
- Un moteur de recherche spécialisé qui permet de trouver les structures d'accueil selon des critères spécifiques.
- Plus d'infos sur : <https://www.accueil-temporaire.com/trouver-une-place>



LA PLATEFORME DIGITALE « MA BOUSSOLE AIDANTS »

- Une plateforme digitale conçue pour et avec les aidants ;
- Elle permet de trouver les aides et services disponibles en proximité et sur tout le territoire dans une douzaine de domaines : droits et démarches services à domicile, aides financières, solutions de répit, écoute et soutien...
- Plateforme disponible sur : <https://www.maboussoleaidants.fr/>

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Les conseillers Action sociale du Groupe AGRICA vous répondent :



0 800 944 333

Service & appel
gratuits

Le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10h à 12h et de 13h30 à 15h30



Et sur www.groupagricica.com

Recevez la newsletter du Groupe AGRICA avec toutes les infos concernant l'Action sociale :



Rendez-vous sur : www.groupagricica.com/abonnements

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 bis du 2 décembre 2024

relatif à la modification de l'annexe 1
de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021
des entreprises d'accoupage et de sélection

NOR : AGRS2697006M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

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'annexe 1 relative au régime de prévoyance complémentaire des non-cadres de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'annexe 1 « Régime de prévoyance complémentaire »

La définition des bénéficiaires est modifiée comme suit :

« Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance sont les salariés définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 et relevant du champ d'application de la présente convention.

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

- sans condition d'ancienneté pour la garantie incapacité permanente de travail et les garanties décès ;
- avec une condition de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail.

L'ancienneté est acquise au 1^{er} jour d'embauche pour les garanties incapacité permanente et décès et à l'issue de 3 mois d'ancienneté pour la garantie incapacité de travail temporaire. »

Les autres dispositions de l'annexe sont inchangées.

Article 2 | Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

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^{er} janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 ter du 2 décembre 2024

relatif à la modification de l'annexe 2
de l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021
des entreprises d'accoupage et de sélection

NOR : AGRS2697007M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

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'annexe 2 relative à l'assurance complémentaire santé conventionnel des salariés non-cadres de l'accord national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021.

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'annexe 2

1. Garanties du régime complémentaire de frais de santé

Le 1^{er} tiret sur les bénéficiaires du régime conventionnel obligatoire est remplacé par :

« – 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, quel que soit le type de contrat à temps plein et à temps partiel, adhérents à titre obligatoire.

Ainsi, sont exclus du dispositif santé, les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI précité et les 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.

L'agrément du 30 mars 2022 rendu par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC), a validé :

- l'affiliation de la catégorie socio-professionnelle cadres, définie à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.1 de l'ANI précité ;
- l'affiliation des catégories socio-professionnelles des agents de maîtrise et techniciens, définies à l'article 4.6 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, au titre de l'article 2.2 de l'ANI précité. »

Les autres dispositions de l'annexe sont inchangées.

Article 2 | Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

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^{er} janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

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

Fait à Paris, le 2 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 du 5 décembre 2024

NOR : AGRS2697005M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection s'est réunie le 23 octobre 2024 à Paris.

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'article 6 de l'accord national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021.

(Voir page suivante.)

Il a été décidé d'apporter les modifications suivantes :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 6 « Protection sociale complémentaire »

Le paragraphe sur le régime de prévoyance est modifié comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement faire bénéficier leurs salariés tels que définis à l'article 5.1 de l'avenant n° 8 de l'accord national du 10 juin 2008 des dispositions du régime de prévoyance prévues par ledit accord national. Afin de garantir aux salariés un haut niveau de couverture, les partenaires sociaux appliquent le socle national prévoyance défini par l'accord national, auquel ils ont ajouté des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale. Les garanties sont définies dans l'annexe 1 du présent accord. »

Le 1^{er} paragraphe sur l'assurance complémentaire santé est modifié comme suit :

« Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des 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 de leurs ayants-droits. »

Article 2 | Date de mise en œuvre. Dépôt et extension

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^{er} janvier 2025.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective régionale

IDCC : **8221** | **CHAMPIGNONNISTES**
(Oise et Aisne)

Accord du 20 juin 2024

NOR : AGRS2697013M

IDCC : 7024, 8221

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

Fédération nationale spécifique agricole des cultivateurs de champignons,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Agri Agro ;

CFTC Agri ;

FGTA FO, section agriculture ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de remettre à jour la convention collective de travail des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et de l'Oise en date du 25 octobre 1991 devenue depuis le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et de l'Oise en date du 25 octobre 1991 (IDCC 8221).

L'objectif des partenaires sociaux est de remettre à jour ledit accord entre la convention collective nationale production agricole.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est la clarification et la simplification de lecture des textes. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations de l'accord territorial IDCC 8221.

L'objet du présent accord est de définir les points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe à savoir notamment l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 22 décembre 1981 et ses avenants.

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

Ces valeurs sont notamment :

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

Les partenaires sociaux souhaitent également rappeler que l'emploi en contrat à durée indéterminée doit être privilégié.

Les partenaires sociaux souhaitent enfin rappeler que les salariés ayant un mandat de représentation doivent avoir l'opportunité d'être formés conformément aux dispositions en vigueur.

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

Article 1^{er} | 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 :

■ Production et multiplication de blanc de champignon, des stations de compostage et de pasteurisation et ce, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise identifiée sous le code risque MSA accident du travail champignonnières.

Article 1.2 | Champ d'application géographique

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

Article 2 | Commission de négociation

Une commission de négociation composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignée dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer

sur les conditions de travail des travailleurs et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission mixte paritaire ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission mixte paritaire soit privilégiée.

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

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

Les organisations signataires ou adhérentes s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à FNSACC, 44, rue d'Alésia – TSA 41445 – 75158 Paris Cedex 14. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

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

Pour la prise de décision chaque collège dispose d'un nombre de voix égales. En cas de nombre de représentants par collège non identique le nombre de voix sera rééquilibré comme suit :

Nombre de personnes du collège le plus représenté x par le nombre de personnes du collège le moins représenté.

Exemple : le collège des organisations salariées comprend 8 membres représentant les 5 organisations syndicales représentatives et le collège patronal comprend 2 membres ; cela correspondra à 16 voix par collège soit 2 voix par personne pour le collège salarié et 8 voix par personne pour le collège employeur.

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.

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

Article 4 | Suivi collectif de l'accord

Le présent accord fait l'objet au moins une fois par an d'une commission mixte paritaire ou d'une commission paritaire afin que les partenaires sociaux puissent procéder au suivi du présent accord et éventuellement à la renégociation de certains articles en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Article 5 | Accessoires de rémunération

Article 5.1 | Jours fériés

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

Toutefois cette majoration n'est pas cumulaire avec :

- les heures effectuées le dimanche ;
- les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.2 | Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec :

- les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit ;
- les heures jours fériés ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 | Travail de nuit exceptionnel

Article 5.3.1 | Définition

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

Article 5.3.2 | Détermination de la période nocturne

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

La période nocturne est définie comme suit : 21 h 00 – 6 h 00.

Article 5.3.3 | Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.3.2 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec :

- les heures effectuées le dimanche ;
- les heures jours fériés ;
- les heures supplémentaires.

Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 | Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime d'ancienneté qui est évolutive en fonction du temps de présence dans la même entreprise ou pour le compte du même employeur.

Durée de présence continue dans l'entreprise	Montant de la prime
De 5 à 7 ans	1 % du salaire brut
De 8 à 10 ans	2 % du salaire brut
Au-delà de 10 ans	3 % du salaire brut

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

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

Article 5.5 | Prime de fin d'année

Article 5.5.1 | Définition

Cette prime de fin d'année est ouverte le 31 décembre aux salariés présents dans l'entreprise à condition :

- de justifier d'une ancienneté d'un an continu au 31 décembre ;
- et de ne pas avoir été absent plus de 18 jours ouvrables par an.

Ne sont pas considérées comme des absences pour ouvrir droit à la prime de fin d'année les absences suivantes :

- les absences congés payés ;
- le chômage des jours fériés ;
- le repos compensateur ;
- les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ;
- les suspensions du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les absences prévues au titre des accords nationaux ayant fait l'objet d'une convocation.

Article 5.5.2 | Montant

Statut	Montant
Ouvrier employé	46 fois le taux horaire contractuel
TAM	48 fois le taux horaire contractuel
Cadre	1/3 de mois du salaire mensuel

Par salaire mensuel il faut entendre le salaire mensuel brut de base du mois de décembre.

Article 5.6 | Vêtement de travail

Tout salarié a à sa disposition une tenue de travail fournie et entretenue par l'entreprise.

Pour l'entretien il peut être prévu une prime d'entretien des vêtements de travail permettant ainsi à l'entreprise de satisfaire à son obligation.

Article 6 | Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 | Avantages en nature

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

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

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est le barème fiscal. Le salarié devra être le propriétaire du véhicule utilisé ou à défaut en être l'utilisateur.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique.

Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 | Repos compensateur de remplacement

À titre dérogatoire à l'accord du 21 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un décompte du repos compensateur de remplacement sur une période semestrielle. Il conviendra toutefois de vérifier en fin d'année que le nombre de jours de repos compensateur prévu par l'accord du 23 décembre 1981 est également respecté.

Article 7.1 | Condition d'acquisition

Nombre d'heures de travail effectif	Nombre de jours de repos compensateur
950	1
1 000	2

Ces jours de repos compensateur devront être communiqués au salarié au travers d'une information ou mentionnés sur le bulletin de paie.

Article 7.2 | Délai de prise

Ce repos compensateur devra être pris dans un délai de 6 mois.

Article 8 | Congés d'ancienneté

Lorsque le salarié a un temps de présence continue au titre d'un même contrat supérieur à 10 ans, il bénéficiera de jours de congés d'ancienneté qui ne se confondent pas avec les congés payés.

Article 8.1 | Condition d'acquisition

Le ou les jours de congés d'ancienneté sont acquis le mois civil suivant la date anniversaire.

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif d'au moins 6 mois le nombre de congés d'ancienneté sera réduit à due proportion.

Article 8.2 | Nombre de jours de congés d'ancienneté

Condition d'ouverture	Nombre de congés d'ancienneté annuel
De 10 à 19 ans de présence continue	1 jour
De 20 à 30 ans de présence continue	2 jours
Au-delà de 30 ans	4 jours

Le nombre de jours de congés d'ancienneté sera communiqué au salarié au travers d'une information ou mentionné sur le bulletin de paie de manière indépendante du compteur de congés payés.

Article 8.3 | Modalité de prise des congés d'ancienneté

Ce congé doit être pris dans les 12 mois et pourra être accolé au congé principal. Le salarié devra en faire la demande au moins 8 jours avant la date souhaitée. Ce congé d'ancienneté peut être pris sous forme de journée ou demi-journée.

Article 8.4 | Cas des congés d'ancienneté non pris en cas de rupture du contrat

Ce congé d'ancienneté pourra être pris durant la période de préavis sans décaler cette dernière. En cas de non prise et sans manquement fautif de l'employeur les congés d'ancienneté non pris ne seront pas indemnisés, car c'est une attribution de jours de repos sans caractère indemnitaire.

Article 9 | Changement temporaire de poste

Le salarié, dans le cadre du bon fonctionnement de l'entreprise, peut être amené à occuper un poste plus qualifié. Dans ce cas il percevra la rémunération prévue à ce poste. Ce changement temporaire de poste signifie que le salarié devra faire l'intégralité des tâches prévues dans ledit poste.

Inversement si le salarié est amené à occuper un poste moins qualifié de manière temporaire dans ce cas il percevra sa rémunération habituelle.

Article 10 | Dons de congés

En vertu des dispositions légales, un salarié peut, anonymement, faire don de jours de congés payés au profit d'un autre salarié, entrant dans le champ d'application du présent accord, parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou au bénéfice d'un proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don sont :

- les congés payés au titre de la 5^e semaine ;
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement.

Sont en revanche exclus :

- les 24 jours ouvrables (congé principal), socle minimal des congés payés ;
- le 1^{er} mai, les dimanches, les jours fériés collectivement chômés et même les jours de pont quand ils sont imposés par l'employeur ;
- les jours de repos hebdomadaires accolés ou non aux dimanches ;
- les jours de repos ayant pour objet la protection de la sécurité et de la santé des salariés (arrêts de travail médicaux, suspension du travail pour raison de sécurité...).

Ce don fera l'objet d'un courrier signé par le salarié-offreur indiquant le nombre de jours donné par le salarié et le destinataire du don. Le salarié-receveur écrira également un courrier signé indiquant son acceptation de ce don.

Article 11 | *Départ volontaire à la retraite*

Pour les salariés ouvriers employés

Présence continue dans l'entreprise	Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite
À partir de 10 ans	1 mois de salaire
De 11 ans à 19 ans	1 mois de salaire plus 1/10 ^e par année d'ancienneté
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite
À partir de 10 ans	2 mois de salaire
De 11 ans à 19 ans	2 mois de salaire plus 1/8 de mois par année d'ancienneté
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

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

Article 12 | *Heures pour recherche d'emploi*

Le salarié ouvrier employé licencié bénéficiera de 2 demi-journées de recherche d'emploi par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Pour les salariés TAM le salarié licencié bénéficiera de 12 jours de recherche d'emploi au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Pour les salariés cadres le salarié licencié bénéficiera de 15 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 13 | *Activités sociales et culturelles dans les entreprises de plus de 50 salariés*

L'abondement patronal au profit des activités sociales et culturelles est fixé à 0,5 % de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives.

Article 14 | *Révision*

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

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs et informera l'autorité administrative compétente.

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

Article 15 | Dénonciation

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

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire ses effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Article 16 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 17 | Dispositions finales

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

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

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

Fait à Crécy-sur-Serre, le 20 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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° 8 du 25 novembre 2024

NOR : AGRS2697003M

IDCC : 7024, 7025

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
Section CUMA de Coop de France Alsace,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres des exploitations agricoles CFE-CGC ;
Syndicat des cadres des exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du
Haut-Rhin ;
UPRA CFDT Grand Est ;
Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;
Union départementale du Bas-Rhin des syndicats CGT FO ;
Union départementale du Haut-Rhin des syndicats CGT FO,**

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 17 décembre 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^{er}

L'article 2.1 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2.1 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 17 décembre 2007 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 relevant de son champ d'application et ce :

- sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour la garantie décès ;
- au 1^{er} jour du mois civil qui suit l'expiration des deux premiers mois du contrat de travail pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail.

Toutefois, le délai de deux mois ne s'applique pas pour les salariés non cadres déjà bénéficiaires dans une autre entreprise des garanties incapacité temporaire et permanente de travail du présent régime de prévoyance et qui sont embauchés dans un délai d'un mois suivant l'expiration de leur précédent contrat de travail.

En sont exclus :

- 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 les 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 ;
- les 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^{er} 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 à Colmar, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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° 5 du 25 novembre 2024

NOR : AGRS2697004M

IDCC : 7024, 7025

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

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de la Meuse ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de la Moselle ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles des Vosges ;

Fédération régionale CUMA Grand Est ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est ;

Verdir Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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 régional de prévoyance du 29 juin 2011, 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^{er}

L'article 2 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 29 juin 2011 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 relevant de son champ d'application et ce :

- sans condition d'ancienneté dans l'entreprise pour la garantie décès ;
- après 6 mois d'ancienneté dans le contrat de travail pour les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert les six mois d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié non-cadre change d'entreprise et qu'il était bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et permanente du présent accord dans son ancienne entreprise, et si le salarié est embauché dans un délai de 30 jours calendaires suivant l'expiration de son précédent contrat de travail, le délai de 6 mois ne s'applique pas.

Le salarié est alors bénéficiaire des garanties incapacité temporaire et permanente dès l'embauche dans la nouvelle entreprise.

En sont exclus :

- 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 les 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 ;
- les 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^{er} 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 à Laxou, le 25 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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 : 8525 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

Convention collective

IDCC : 8526 | ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

Convention collective

IDCC : 8535 | COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

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)

Convention collective

IDCC : **9531** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Mayenne)
(15 février 1974)

Convention collective

IDCC : **9532** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES**
ET DE PÉPINIÈRES
(Mayenne)
(8 avril 1974)

Convention collective

IDCC : **9721** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE,**
D'ÉLEVAGE
(Sarthe)
(12 février 1974)

Convention collective

IDCC : **9722** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, DE PÉPINIÈRES**
(Sarthe)
(31 mai 1974)

Convention collective

IDCC : **9723** | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Sarthe)
(25 avril 1974)

Avenant n° 9 du 27 janvier 2025

NOR : AGRS2697008M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Pays de la Loire ;

Entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire ;

Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à la conformation par avenant n° 8 du 19 juin 2024 des catégories de bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, les parties entendent parfaire les termes de la dénomination des salariés n'en relevant pas en ce qu'ils sont visés par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Par ailleurs, elles sont convenues d'améliorer la garantie « petit appareillage » en ajoutant un forfait de remboursement parmi les garanties obligatoires et optionnelles.

Enfin, les parties procèdent à la rectification de l'erreur matérielle apparaissant dans la date de signature de l'avenant n° 8 à leur accord, cette dernière étant bien le 19 juin 2024 comme le retient l'intitulé de l'avenant (et non pas le 23 novembre 2023, qui était celle de l'avenant n° 7).

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

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« §1. Détermination des 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.

Sont donc exclus :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres visés par les conventions collectives nationales production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, conformément aux décisions prises, respectivement les 30 mars 2022 et 22 février 2023, par la commission paritaire rattachée à l'APEC instituée par ledit accord national interprofessionnel, en ce qu'ils relèvent en conséquence de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

(Le reste de l'article sans changement).

Article 2 | Modification de l'annexe 1 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 1 est rédigée comme suit.

(Voir page suivante.)

		Socle conventionnel (incluant les remboursements du régime général MSA)
SOINS COURANTS	SOINS COURANTS	
	HONORAIRES MEDICAUX	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes de sages-femmes	100% BR
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
	Analyses et examens de laboratoire	100% BR
	HONORAIRES PARAMEDICAUX	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100% BR
	MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	100% BR
	MATERIEL MEDICAL	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR + 50 € / an
	Gros appareillage	100% BR
	TRANSPORT	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100% BR
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100% BR ou 0% BR + 3,2% PMSS / an / bénéficiaire
	Actes de chirurgie des yeux et/ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire ⁽¹⁶⁾	-
DENTAIRE	DENTAIRE SOINS Soins (hors 100 % santé) Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé ⁽¹⁰⁾ Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre ⁽¹⁰⁾ - Prothèses dentaires acceptés - Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus - Prothèses transitoires - Inlay-Core - Inlay onlay Orthodontie acceptée par le régime obligatoire Orthodontie refusée par le régime obligatoire Implantologie ⁽¹¹⁾ Parodontologie ^{(11) (13)}	100% BR 100 % santé 210% BR + 10,5% PMSS / an / bénéficiaire - 125% BR 125% BR 125% BR 160% BR - - -
AUTRES	AUTRES Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée ⁽¹¹⁾⁽¹⁴⁾ Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale) Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) Diététicien Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture) Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire ⁽¹¹⁾ Actes de prévention ⁽¹²⁾ Assistance	30 € / séance limité à 4 séances par an 100% BR 40 € / an 50 € / an Frais réels 25 € / an - 100% BR Oui

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation.

(3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.

Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, prise en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

- (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
- (6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
- (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
- (8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).
- (9) - Verres simples :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.*
- Verres complexes :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.*
- Verres très complexes :
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.*
- (10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
- (11) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
- (12) Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
- (13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)
- (14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.
- (15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.
- (16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux. »

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« Annexe 3 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)

		Option 1 (incluant les remboursements du socle conventionnel)
SOINS COURANTS	SOINS COURANTS	
	HONORAIRES MEDICAUX	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	100% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	100% BR
	Actes de sages-femmes	100% BR
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
	Analyses et examens de laboratoire	100% BR
	HONORAIRES PARAMEDICAUX	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100% BR
	MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	100% BR
	MATERIEL MEDICAL	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR + 100 € / an
	Gros appareillage	100% BR + 300 € / an
	TRANSPORT	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

AIDES AUDITIVES	AIDES AUDITIVES Prothèse auditive remboursable ⁽²⁾⁽³⁾ - Equipement 100 % santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i>) ⁽²⁾⁽³⁾ - Equipement à tarifs Libres (Classe II) ⁽²⁾⁽³⁾ Piles	100 % santé 100% BR + 12% PMSS / appareil (dans la limite de 1 700€) 100% BR
CURE THERMALE ACCEPTEE	CURE THERMALE ACCEPTEE PAR L'AMO Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE Frais de séjour Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾ - Autres praticiens ⁽¹⁾ Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait actes lourds / Forfait Patient urgence Chambre particulière ⁽⁴⁾ Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁵⁾ Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans ⁽¹⁵⁾ Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	100% BR 255% BR 200% BR 100% BR Frais réels Frais réels 40 € / jour 40 € / jour 35 € / jour 1/3 PMSS
OPTIQUE	OPTIQUE Equipement 100 % santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i>) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ Monture + verres Equipement à tarifs libres (Classe B) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾ Enfant Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adulte Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre	100 % santé 100 € 60% + 131 € 60% + 191 € 60% + 191 € 100 € 60% + 131 € 60% + 191 € 60% + 191 € 100% FR 100% FR

	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100% BR
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100% BR ou 0% BR + 5% PMSS / an / bénéficiaire
	Actes de chirurgie des yeux et/ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire ⁽¹⁶⁾	200 € / Œil
DENTAIRE	DENTAIRE SOINS Soins (hors 100 % santé) Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé ⁽¹⁰⁾ Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre ⁽¹⁰⁾ <ul style="list-style-type: none"> - Prothèses dentaires acceptés - Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus - Prothèses transitoires - Inlay-Core - Inlay onlay Orthodontie acceptée par le régime obligatoire Orthodontie refusée par le régime obligatoire Implantologie ⁽¹¹⁾ Parodontologie ^{(11) (13)}	100% BR 100 % santé 230% BR + 14% PMSS / an / bénéficiaire - 125% BR 125% BR 125% BR 200% 100€ / an 300 € / implant (maximum 1 implant / an) 100 € / an
AUTRES	AUTRES Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée ⁽¹¹⁾⁽¹⁴⁾ Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale) Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) Diététicien Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture) Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire ⁽¹¹⁾ Actes de prévention ⁽¹²⁾ Assistance	35 € / séance limité à 4 séances par an 100 % BR 40 € / an 50 € / an Frais réels 25 € / an 50 € / an 100% BR Oui

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation.

(3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.

Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

- (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, prise en charge dans les limites des tarifs de l'accord.
- (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
- (6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
- (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
- (8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).
- (9) - Verres simples :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,*
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.
- Verres complexes :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,*
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,
Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.
- Verres très complexes :
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,*
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.
- (10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
- (11) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
- (12) Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
- (13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)
- (14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.
- (15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.
- (16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux. »

Article 4 | Modification de l'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« Annexe 4 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)

		Option 2 (incluant les remboursements du socle conventionnel)
SOINS COURANTS	SOINS COURANTS	
	HONORAIRES MEDICAUX	
	Consultations, visites généralistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	150% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	130% BR
	Consultations, visites spécialistes	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	150% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	130% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	150% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	130% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾	150% BR
	- Autres praticiens ⁽¹⁾	130% BR
	Actes de sages-femmes	150% BR
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
	Analyses et examens de laboratoire	150% BR
	HONORAIRES PARAMEDICAUX	
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	150% BR
	MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	100% BR
	MATERIEL MEDICAL	
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR + 100 € / an
	Gros appareillage	100% BR + 400 € / an
	TRANSPORT	
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	100% BR

AIDES AUDITIVES	AIDES AUDITIVES Prothèse auditive remboursable ⁽²⁾⁽³⁾ - Equipement 100 % santé (Classe I - <i>tel que défini réglementairement</i>) ⁽²⁾⁽³⁾ - Equipement à tarifs Libres (Classe II) ⁽²⁾⁽³⁾ Piles	100 % santé 100% BR + 15% PMSS / appareil (dans la limite de 1 700€) 100% BR
CURE THERMALE ACCEPTEE	CURE THERMALE ACCEPTEE PAR L'AMO Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	100% BR
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE Frais de séjour Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique - Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ⁽¹⁾ - Autres praticiens ⁽¹⁾ Ambulances, véhicules sanitaires légers... Forfait journalier hospitalier Forfait actes lourds / Forfait Patient urgence Chambre particulière ⁽⁴⁾ Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁵⁾ Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans ⁽¹⁵⁾ Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	100% BR 350% BR 200% BR 100% BR Frais réels Frais réels 60 € / jour 60 € / jour 50 € / jour 1/3 PMSS
OPTIQUE	OPTIQUE Equipement 100% santé (Classe A - <i>tel que défini réglementairement</i>) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾ Monture + verres Equipement à tarifs libres (Classe B) ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾ Enfant Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adulte Monture Verre simple Verre complexe Verre très complexe Adaptation de la correction visuelle Verres avec filtre Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	100 % santé 100 € 60% + 140 € 60% + 226 € 60% + 226 € 100 € 60% + 140 € 60% + 226 € 60% + 226 € 100% FR 100% FR 100% BR

	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	100% BR ou 0% BR + 7,5% PMSS / an / bénéficiaire
	Actes de chirurgie des yeux et/ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire ⁽¹⁶⁾	400 € / Œil
DENTAIRE	DENTAIRE SOINS Soins (hors 100 % santé) Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé ⁽¹⁰⁾ Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés et libre ⁽¹⁰⁾ <ul style="list-style-type: none"> - Prothèses dentaires acceptés - Prothèses dentaires sur dents visibles en complément du remboursement ci-dessus - Prothèses transitoires - Inlay-Core - Inlay onlay Orthodontie acceptée par le régime obligatoire Orthodontie refusée par le régime obligatoire Implantologie ⁽¹¹⁾ Parodontologie ⁽¹¹⁾⁽¹³⁾	100% BR 100% santé 250% BR + 14% PMSS / an / bénéficiaire 5,5% du PMSS / an/ bénéficiaire 125% BR 125% BR 225% BR 300% BR 200 € / an 400 € / implant (maximum 1 implant / an) 200 € / an
AUTRES	AUTRES Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie, spécialités Microkinésithérapie, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS-neurostimulation électrique transcutanée ⁽¹¹⁾⁽¹⁴⁾ Sevrage Tabagique (hors et sur prescription médicale) Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) Diététicien Vaccin antigrippal (non pris en charge par le Régime Obligatoire et sur présentation de l'original de la facture) Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base Pillules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire ⁽¹¹⁾ Actes de prévention ⁽¹²⁾ Assistance	40 € / séance limité à 4 séances par an 100% BR 40 € / an 50 € / an Frais réels 25 € / an 50 € / an 100% BR Oui

(1) Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : Désigne les mécanismes de maîtrise des dépenses médicales prévus par les conventions nationales médicales mentionnées à l'article L.162-5 du Code de la Sécurité Sociale. Sont notamment visés les contrats d'accès aux soins (CAS), les Options Pratiques Tarifaires Maîtrisées (OPTAM - OPTAMCO).

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente fixés par la réglementation.

(3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.

Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, prise en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

- (5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
- (6) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
- (7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
- (8) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100 % Santé ou Tarif libre).
- (9) - Verres simples :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.*
- Verres complexes :
- Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,*
- Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.*
- Verres très complexes :
- Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,*
- Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.*
- (10) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
- (11) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
- (12) Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif de frais de santé et pour chaque bénéficiaire.
- (13) Prise en charge des actes CCAM avec un code regroupement TDS (Tissu De Soutien)
- (14) Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge, sous réserve que la facture comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.
- (15) Concernent uniquement les frais de repas et / ou hébergement, facturés en milieu hospitalier, maison des parents ou structure spécifique d'hébergement des malades et de leur famille, lors d'une hospitalisation avec nuitée(s) prise en charge au titre de la présente garantie.
- (16) Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et / ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et / ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter des maladies des yeux. »

Article 5 | Rectification de la date de signature de l'avenant n° 8 du 19 juin 2024

Dans l'avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des Pays de la Loire et de l'Ouest de la France, au lieu de « Fait à Angers, le 23 novembre 2023. » lire « Fait à Angers, le 19 juin 2024. »

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angers, le 27 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Accord du 12 mars 2025

NOR : AGRS2697014M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;
Syndicat des producteurs horticoles et pépiniéristes de l'Ain, VERDIR 01 ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des salariés CFDT Agri Agro de l'Ain ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord territorial est rédigé en application des dispositions de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 – IDCC 7024 – et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020.

Il a vocation à adapter et compléter les dispositions conventionnelles nationales.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord est applicable sur le département de l'Ain, aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il s'applique aux relations de travail des salariés non cadres des exploitations et des entreprises ayant leur siège dans le département de l'Ain, quel que soit le lieu de travail.

Les salariés cadres dépendent de l'accord collectif régional Rhône-Alpes des salariés cadres du 5 mars 2012 (IDCC 8525), étendu le 22 janvier 2013.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantage acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant du présent avenant.

De même, les avantages reconnus par le présent avenant ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usage ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision

La révision peut être engagée :

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

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum de trois mois à dater de la réception de la demande de révision.

Article 4 | Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer le présent accord dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Les conséquences de la dénonciation diffèrent selon qu'elle émane de la totalité des signataires ou d'une partie de ceux-ci sont prévues aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut

être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

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

Article 5 | Participation aux congrès et assemblées statutaires des organisations syndicales de salariés

Aux salariés non élus d'une institution représentative du personnel, il est accordé, dans la limite de trois jours par an, le temps nécessaire pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale sur production d'une demande écrite de celle-ci.

Les absences sont rémunérées au tarif des heures normales. La demande doit être présentée 1 mois avant. Elles sont récupérées dans un délai de 3 mois.

Article 6 | Indemnisation pour frais professionnels

Les salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels percevront une indemnité kilométrique. À défaut d'accord d'entreprise cette indemnité est calculée à partir du lieu habituel de travail à hauteur de 45 centimes/km minimum.

Lorsque le salarié, éloigné de son lieu habituel de travail, est dans l'impossibilité de rentrer à son domicile et sous réserve que l'employeur ne fournisse pas le repas, celui-ci est remboursé sur justificatif dans la limite de 2 fois la valeur du Smic horaire.

Article 7 | Jours fériés légaux

Les salariés mensualisés bénéficient du maintien de leur rémunération.

Les salariés non mensualisés bénéficient d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Les heures indemnisées au titre d'un jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

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

Si le travail d'un jour férié est rendu nécessaire par les impératifs d'exploitation, les salariés venus travailler ont droit, en plus de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils n'avaient pas travaillé, à une rémunération égale au produit du nombre d'heures travaillées le jour férié par son taux horaire.

Article 8 | Congés pour mariage et Pacs

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel de 5 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.

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 ce congé n'a plus lieu d'être.

Article 9 | Congés spécifiques aux femmes enceintes

Une femme enceinte en arrêt de travail avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt de travail par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours, à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur ou son régime de prévoyance.

Article 10 | Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Tous les conflits collectifs de travail et notamment ceux nés à l'occasion de l'exécution, de la révision, de l'interprétation ou de la dénonciation de la présente convention, sont portés devant une commission paritaire de conciliation composée de :

- 4 membres représentant les organisations syndicales ouvrières signataires ;
- 4 membres représentant les organisations patronales signataires.

Cette commission peut en cas de besoin et particulièrement sur les litiges nés de l'application de la classification des emplois s'entourer de l'avis technique du directeur du travail adjoint de la DDETS en charge de la politique travail.

Article 11 | Période d'essai

Sauf accord entre les parties, tout engagement, pour une durée indéterminée, est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois renouvelable pour le palier 1.

Pour les emplois au-delà du palier 1, la période d'essai est fixée conformément à l'article 7.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximum égale à la durée initiale.

L'accord de renouvellement devra intervenir avant la fin de la période d'essai initiale.

Article 12 | Avantages en nature

Les avantages en nature « nourriture » et « logement » sont possibles. Leurs valeurs forfaitaires correspondent au barème de la mutualité sociale agricole de l'année en cours. Ils sont prévus au contrat de travail. Un état des lieux du logement sera réalisé au moment de la mise à disposition du logement, en présence du représentant légal pour les mineurs.

En cas de rupture du contrat de travail, une convention d'occupation du logement devra être établie. Un état des lieux sera réalisé.

Le salarié logé avec sa famille devra quitter le logement de fonction dans un délai maximum de deux mois à partir de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 13 | Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les employeurs sont admis, de plein droit, à déroger à la règle du repos dominical conformément aux dispositions du code rural.

En outre, dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à un titre principal qui n'emploient qu'un salarié polyvalent, le repos hebdomadaire peut être accordé selon l'une des modalités suivantes :

- un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

Article 14 | *Retraite supplémentaire*

Il est fait application des dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

Article 15 | *Commission paritaire hygiène, sécurité et conditions de travail*

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur invitation, à des réunions de restitution 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. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel. Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 16 | *Représentation métier salarié agricole*

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres sur la promotion de son métier. Cela peut avoir lieu dans le cadre de la CPRE et/ou de l'ANEFA AURA. Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée ou 2 demi-journées. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 17 | *Dépôt et extension*

Il appartient à la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

Article 18 | *Date d'effet*

Le présent accord s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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 : **8525** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
**(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)**
(8 avril 2003)

Convention collective

IDCC : **8535** | **COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

Convention collective

IDCC : **9441** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)

Accord du 25 juin 2025

relatif à la cotisation patronale destinée à financer
un fonds de mutualisation de l'inaptitude

NOR : AGRS2697016M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Loire-Atlantique (FNSEA44) ;

VERDIR Pays de la Loire, par délégation ;

Syndicat des producteurs de fruits de Loire-Atlantique, par délégation ;

Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire, section 44, par délégation ;

Syndicat des vignerons indépendants nantais, par délégation ;

Entrepreneurs des territoires de Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT transfo agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;

Fédération CFTC-Agri ;

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

Union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La réglementation applicable en cas d'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, entraîne des indemnités significatives conduisant parfois à des difficultés financières pour les employeurs, voire parfois à la cessation de leur activité.

Après un examen des données statistiques de la MSA relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de Loire-Atlantique, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole et de la prestation agricole

de ce département, les partenaires sociaux, conscients de cette problématique, ont élaboré un mécanisme de mutualisation partielle du coût de ces ruptures, consécutives à une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En effet, les partenaires sociaux relèvent que les inaptitudes d'origine non professionnelle, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier liée à la rupture du contrat de travail ne devait en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, les employeurs ont pour mission d'identifier les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires afin de les supprimer ou à défaut de les réduire.

Ainsi, dans l'objectif de sensibilisation des employeurs, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner le montant de la prise en charge des indemnités légales de licenciement, laissant ainsi un pourcentage du coût de l'inaptitude à la charge de l'entreprise.

Aussi, les CPHSCT en production agricole, outils paritaires de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les parties conviennent ci-après des modalités de mise en place de cette nouvelle cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste.

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

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs, sans condition d'effectif, dont le siège social est situé dans le département de Loire-Atlantique et qui dépendent des accords collectifs suivants :

- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9441) ;
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9442) ;
- avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 8526) ;
- avenant du 23 novembre 2023 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire (ex-IDCC 8525) ;
- accord collectif du 21 mars 2022 de travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (ex-IDCC 8535).

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du semestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Suivi, révision, dénonciation de l'accord

Les parties signataires du présent accord s'engagent, à la demande d'au moins l'une d'entre elles, à se réunir au moins tous les cinq ans afin de faire le point sur la mise en œuvre du présent accord, et de décider, le cas échéant, d'engager une procédure de révision.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an courant à compter de la fin du préavis.

Article 4 | Dépôt et extension

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Loire-Atlantique (DDETS 44), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

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

Chapitre 2 Instauration d'une cotisation patronale pour financer un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude

Article 5 | Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale destinée à alimenter un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude est créée.

Elle est assise sur la masse des salaires bruts des contrats à durée indéterminée des exploitations, des entreprises de travaux agricoles, des coopératives et des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle n'est pas due sur la rémunération des mandataires sociaux et sur la gratification des stagiaires.

La cotisation patronale est appelée à hauteur de 0,10 %.

Article 6 | Gestion du fonds de mutualisation

Une association ayant pour titre « Association pour la mutualisation du coût inaptitude de Loire-Atlantique » (AMCI 44), dont le siège social est situé à la maison de l'agriculture de Nantes, rue Pierre-Adolphe-Bobierre, La Géraudière, 44939 Nantes Cedex 9 sera constituée et ses statuts seront déposés à la préfecture de Loire-Atlantique.

L'association est constituée de l'ensemble des syndicats représentatifs signataires du présent accord.

Cette association a pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail ; que pour ce faire, l'association gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 50 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé pour l'indemnisation partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude au titre d'une année civile ne pourra pas excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet, et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Les opérations inhérentes à la mise en œuvre du présent accord sont retranscrites dans la comptabilité de l'association de manière analytique afin de les isoler des autres opérations de l'association. Les comptes de l'AMCI qui sont transmis à l'association au plus tard le 31 mars de l'année suivante (année N + 1) sont arrêtés et approuvés par les instances compétentes de l'AMCI.

Article 7 | Recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole Loire-Atlantique – Vendée est chargée, par convention passée avec l'AMCI de Loire-Atlantique, de recouvrer les cotisations.

Article 8 | Prise en charge partielle du coût de l'inaptitude

Les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord ont le droit à une prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Les bénéficiaires devront être à jour de leurs cotisations patronales, au titre de l'année civile de notification du licenciement, versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique – Vendée.

8.1. Objet de la prise en charge

Le produit de la cotisation patronale sera affecté à :

- la prise en charge partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle et professionnelle, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCI ;
- aux frais de gestion.

L'indemnité compensatrice de préavis dont le versement est légalement prévu pour l'inaptitude d'origine professionnelle n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

L'indemnité de rupture versée au salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu de manière anticipée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

8.2. Démarches de l'entreprise

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût de l'incapacité tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser au siège de l'association paritaire, dans le mois suivant le paiement au salarié de l'indemnité de licenciement et au plus tard au 30 janvier de l'année suivante, un dossier complet comportant notamment :

- un KBIS ou avis Sirene ;
- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales patronales ;
- une copie du ou des avis d'incapacité délivré(s) par le service de santé au travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement, le cas échéant ;
- une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- pour le licenciement pour incapacité d'origine non professionnelle, une copie des bulletins de paie ayant servi d'assiette au calcul de l'indemnité de licenciement ;
- pour le licenciement pour incapacité d'origine professionnelle, le détail du calcul du salaire moyen brut qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois s'il avait travaillé au poste occupé avant l'arrêt de travail ou une copie des bulletins de paie ayant servi à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, si plus favorable ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié ;
- un RIB au nom de la structure.

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

8.3. Calcul du montant de la prise en charge partielle

L'assiette de la prise en charge partielle est l'indemnité légale de licenciement pour incapacité d'origine non professionnelle ou professionnelle.

La période de référence pour déterminer le montant de l'indemnité à prendre en charge est l'année civile, à l'exception le cas échéant de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord pour laquelle le calcul de la prise en charge pourrait s'effectuer sur une période inférieure à l'année civile.

Le montant versé aux entreprises ayant déposé un dossier de demande de prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour incapacité sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association paritaire à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour incapacité au titre de l'année considérée, auxquelles s'ajouteront tout ou partie des éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée.

B = montant total des indemnités de licenciement pour incapacité payées au cours de l'exercice concerné $\times 50 \%$.

Si $A > B$: chaque entreprise percevra une indemnité égale à 50% du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve.

Si $B > A$: le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des indemnités légales de licenciement versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement.

Fait à Nantes, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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 : **8525** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

Convention collective

IDCC : **8535** | **COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

Convention collective

IDCC : **9441** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)

Convention collective

IDCC : **9442** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Loire-Atlantique)
(3 novembre 1971)

Avenant n° 8 du 25 juin 2025

NOR : AGRS2697009M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Loire-Atlantique ;
Entrepreneurs des territoires de Loire-Atlantique ;
Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire,
section 44 ;
Syndicat des vignerons indépendants nantais ;
Fédération des maraîchers nantais ;
VERDIR Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat transfo agroalimentaire et production agricole (STAPA) 44 CFDT ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC-Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC, SNCEA CFE-CGC ;
Union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003, révisé totalement par l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015, afin de :

- modifier le titre de l'accord ;
- modifier l'article 1^{er} sur le champ d'application de l'accord ;
- mettre en place l'option prévue par l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, permettant d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 travaillant dans les entreprises,

les exploitations et les groupements d'employeurs de Loire-Atlantique relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage.

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^{er} | Modification du titre de l'accord

Le titre de l'accord est modifié comme suit :

« Accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 de Loire-Atlantique 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

Le champ d'application de l'accord est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de Loire-Atlantique aux exploitations, aux entreprises agricoles et groupements d'employeurs, ayant une activité définie aux subdivisions ci-après de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :

- 1° (à l'exception des arboriculteurs, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) ;
- 2° (à l'exception des entreprises de paysage) ;
- 4° (à l'exception de la conchyliculture).

Et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 3 | Option « mensualisation légale avec amélioration »

Le paragraphe « Option mensualisation légale avec amélioration » de l'article 2.3 « Détail des garanties optionnelles » de l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015 est rédigé comme suit :

« 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 visées à l'article 1^{er} du présent accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

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

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

■ Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs ayant une activité de maraîchage :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

■ Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 4^e jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

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

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

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

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 trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avril 2026.

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.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 11 mars 2003 et de ses avenants.

Fait à Nantes, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8832** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

Avenant n° 89 du 25 septembre 2025

NOR : AGRS2697010M

IDCC : 7024, 8832

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 conclu, conformément aux dispositions du chapitre III du titre III du livre I du code du travail, le présent accord territorial.

Préambule

La convention collective de travail des exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère du 11 août 1982 est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations de polycultures et d'élevages sur la Haute-Loire et la Lozère, dans les CUMA 43, les CUMA 48 et les EDT 43.

L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'accord 8832 qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application par les employeurs.

Les articles ci-après du présent avenant devront s'appliquer aux entreprises qui relèvent de la CCN 7024 dès lors qu'ils sont plus favorables aux salariés, et ce, quel que soit leur effectif y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Le présent avenant à durée indéterminée est applicable aux salariés des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole à l'exception :

1° des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques privés ;

2° des entreprises du paysage ;

4° établissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins.

Ces exceptions proviennent du fait que ces entreprises relèvent d'une autre convention collective ou accord local.

Cet avenant s'applique également aux apprentis.

Des avenants pourront être conclus à la demande de l'une des parties signataires.

Cet accord territorial complète les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Il s'applique aux relations de travail des salariés des exploitations et entreprises, ayant leur siège dans les départements de la Haute-Loire et la Lozère.

Son application ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Article 2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'un nouvel accord signé à la suite d'une dénonciation ou, à défaut de conclusion de l'accord nouveau, pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 3 | *Révision*

La partie qui demande la révision de l'accord doit en prévenir par écrit la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. La demande doit préciser les points litigieux et indiquer des propositions. Les conditions de la révision doivent être conformes aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La commission mixte se réunit suite à la réception de la demande. À cet effet, la direction visée à l'alinéa précédent convoque les parties au moins quinze jours avant la date fixée pour la réunion et précise l'ordre du jour de celle-ci.

À la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

Article 4 | *Dénonciation de la convention*

La partie signataire qui dénoncera l'accord devra notifier cette dénonciation aux autres signataires et à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) par courrier recommandé et la dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

La commission mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision.

Article 5 | *Délégués interentreprises*

Chaque organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de désigner deux délégués titulaires et deux délégués suppléants en cas d'empêchement des délégués titulaires, à compétence départementale toutes branches.

Ces délégués doivent être salariés agricoles exerçant leur activité professionnelle dans une entreprise agricole visée au champ d'application de la présente convention et travaillant depuis au moins un an dans le département.

Le délégué dispose, pour exercer ses fonctions, d'une demi-journée non fractionnable par mois avec possibilité de cumul dans la limite maximum de deux jours, étant précisé que le cumul ne peut être exigé pendant la période de grands travaux.

Le délégué appelé à quitter son travail pour l'accomplissement de sa mission doit informer son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance, sauf en cas de force majeure.

Le délégué ne peut intervenir au niveau des entreprises du département qu'en avertissant au préalable l'employeur où doit avoir lieu l'intervention ; à la demande de l'une des parties, il peut être fait appel à l'assistance de « l'inspecteur du travail ».

En tout état de cause, la qualité de délégué ne peut être reconnue que si elle a été notifiée au préalable, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par l'organisation dont il relève, à la fois à « l'inspecteur du travail », à son employeur et aux organisations patronales intéressées signataires de la convention.

Ces dernières doivent notifier aux organisations syndicales des salariés intéressés les noms et adresses des délégués employeurs, en respectant les règles de la RGPD (règlement général sur la protection des données).

L'employeur ne peut licencier un délégué qu'après accord de « l'inspecteur du travail » et en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

Le délégué interentreprises ne peut, en aucun cas, exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

Les absences résultant de l'application du présent article ne donnent lieu de la part de l'employeur ou des organisations syndicales patronales ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte ; toutefois, ces absences peuvent être récupérées aux demandes de l'une ou l'autre des parties au contrat, étant précisé que les heures de récupération sont payées au tarif qui aurait été appliqué aux heures perdues.

Article 6 | Représentant(e)s du personnel. CSE

Les représentants(e)s du personnel exercent leur mission conformément aux dispositions du code du travail et en particulier conformément à ses articles L. 2313-1 et suivants.

Le nombre de délégués du personnel dans les exploitations ou établissements occupant de 5 à 25 salariés est fixé à 1 titulaire et 1 suppléant pour toutes les professions entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 7 | Détermination des salaires

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par la grille nationale des salaires de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et ses avenants, ou par accord territorial dès lors qu'il est plus favorable.

Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré, des salaires supérieurs.

Article 8 | Travail à la tâche

Pour les cueilleurs de fruits rouges, fraises et framboises, lors de la saison de production, les salariés peuvent être rémunérés de la manière suivante :

Fraises/groseilles : $1 / 9,5 \times \text{Smic horaire}$ par kg de fruits cueillis.

Framboises/mûres/cassis/myrtilles : $1 / 4,5 \times \text{Smic horaire}$ par kg de fruits cueillis.

En aucun cas, les salaires résultant de l'application des normes et modalités de paiement à la tâche fixées ci-dessus ne pourront être inférieurs au Smic horaire en vigueur avec majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 9 | Salaire des apprentis

La rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans

- 31 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 41 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans

- 50 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 57 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 67 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus

- 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la première année d'exécution du contrat ;
- 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la troisième année d'exécution du contrat.

Cette rémunération ne pourra être inférieure à celle prévue à l'article D. 6222-26 du code du travail, ainsi qu'à l'article 5.1.4 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Article 10 | Prime d'ancienneté

Une prime mensuelle d'ancienneté, calculée sur le salaire brut, est versée à tout salarié sur les bases suivantes :

- 2 % du salaire après 2 ans de services continus chez l'employeur ;
- 4 % du salaire après 5 ans de services continus chez l'employeur ;
- 6 % du salaire après 10 ans de services continus chez l'employeur ;
- 8 % du salaire après 15 ans de services continus chez l'employeur ;
- 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur ;
- 12 % du salaire après 25 ans de services continus chez l'employeur ;
- 15 % du salaire après 30 ans de services continus chez l'employeur.

Article 11 | Primes diverses

Les salariés pourront bénéficier de primes négociées librement entre les parties.

Article 12 | Temps partiel et indemnité kilométrique

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée ne peut excéder 2 heures.

Cependant, l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareils à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des deux séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 heure et le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le deuxième trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé à 3,22 % du palier 1 de la grille de salaire.

Article 13 | Travail de nuit

Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considérée comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Travail de nuit exceptionnel

Les heures effectuées exceptionnellement de nuit :

- de 21 heures à 22 heures : sont majorées de 25 % ;
- entre 22 heures et 5 heures sont majorées de 100 % ;
- de 5 heures à 6 heures : sont majorées de 25 %.

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

Cette majoration ne se cumule pas avec les heures supplémentaires.

Travailleur de nuit

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

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures,

le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Comme le stipule l'article L. 3122-8 du code du travail « Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ».

Ces heures de travail de nuit doivent être majorées de 25 % du salaire de base à laquelle s'ajoute éventuellement la majoration attribuée pour les heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit donnent lieu au paiement d'une prime correspondant à une fois et demie le minimum garanti (MG) pour chaque nuit effectuée.

Article 14 | *Congés supplémentaires pour ancienneté*

La durée des congés annuels est fixée à 30 jours ouvrables. Cette durée est augmentée d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de service chez le même employeur avec un maximum de 2 jours.

Article 15 | *Congés exceptionnels*

Mariage ou Pacs du salarié : 4 jours.

Naissance ou arrivée d'un enfant : 3 jours.

Mariage d'un enfant : 2 jours.

Décès du conjoint (mariage ou Pacs) : 3 jours.

Décès d'un enfant : 7 jours.

Décès d'un ascendant ou des collatéraux : 3 jours.

Décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours.

Annonce de la survenance d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours.

Ces congés sont accordés quelle que soit l'ancienneté dans l'exploitation.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Une autorisation d'absence non rémunérée de trois jours sera accordée dans des circonstances fortuites telles que :

- incendie touchant les biens des salariés ;
- maladie ou accident dûment constaté du conjoint.

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant mineur dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus.

Article 15.1 | *Congés divers*

Congés pour endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'un jour par mois, dont 3 jours rémunérés à 100 % par année civile.

CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail)

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques professionnels étudiés dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'employeur. Ces temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et seront rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures.

Participation à des forums emploi

Chaque salarié qui le désire, et après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres, sur la promotion de son métier dans le département de son lieu de travail.

Le salarié peut ainsi s'absenter une fois par an sur une journée.

Ces temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures.

Article 16 | *Journée de solidarité*

En l'absence d'accord avec le salarié, la journée de solidarité sera fixée au lundi de Pentecôte.

Article 17 | *Cessation du contrat de travail*

Article 17.1 | *Contrat à durée indéterminée. Délai congé*

À condition de respecter les textes réglementaires relatifs au contrôle de l'emploi, le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule des parties. La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur est soumise à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La partie qui désire rompre le contrat doit respecter un préavis qu'elle notifie, pour éviter toute contestation sur son point de départ, à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à :

- 15 jours s'il s'agit d'un salarié ayant moins de six mois de services continus dans l'exploitation ;
- 1 mois s'il s'agit d'un salarié ayant plus de six mois de services continus dans l'exploitation.

En cas de licenciement, sauf faute grave, la durée du préavis est fixée à :

- 1 mois s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 2 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 2 mois s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 2 ans de services continus dans l'exploitation.

Tout salarié congédié a droit, pendant la durée du préavis à une liberté rémunérée de :

- quatre demi-journées si le préavis est de 15 jours ;
- huit demi-journées si le préavis est de 1 mois ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

Article 17.2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

Article 18 | Formation professionnelle

À l'issue d'un stage, et sur présentation d'une attestation, les employeurs devront tenir compte des connaissances acquises par le salarié, soit en révisant son coefficient hiérarchique, soit en lui accordant une promotion à débattre entre les parties.

Article 19 | Dispositions particulières concernant les cadres et les techniciens agents de maîtrise (TAM) des exploitations de polyculture, d'élevage, d'horticulture, de pépinières et de sylviculture

Article 19.1 | Prime

Les cadres et les TAM bénéficient d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties, dont les conditions d'attribution et éventuellement le montant doivent être portés sur le contrat de travail.

Article 19.2 | Frais de déménagement

À l'embauche, les frais de déménagement sont supportés par l'employeur sur présentation d'un justificatif, à hauteur de 50 % pour les TAM, plafonné à 500 €, et 100 % pour les cadres, plafonné à 1 000 €.

Cette prise en charge par l'employeur engage le salarié sur une période de 8 mois à compter de son embauche. Par conséquent :

- en cas de rupture à l'initiative du salarié avant la fin de cette période, ce dernier est redevable d'une somme calculée au prorata du temps restant à courir ;
- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur ce dernier supporte intégralement les frais, sauf en cas de faute grave du salarié.

Article 19.3 | Indemnité de licenciement

Le salarié licencié, sauf en cas de faute grave, bénéficie indépendamment du préavis ou de l'indemnité correspondante, d'une indemnité de licenciement égale à :

- un tiers de mois de salaire de sa catégorie professionnelle par année de présence pour le salarié TAM ;
- un demi-mois de salaire de sa catégorie professionnelle par année de présence pour le salarié cadre.

Le montant maximum de cette indemnité est limité à douze mois de salaire. Cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les droits de l'intéressé sont ouverts à partir de la date d'embauche.

L'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge normal de la retraite fixé par la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles.

Article 19.4 | Prime de fin de carrière

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié TAM ou cadre bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté, comme suit :

- entre dix ans et quatorze ans révolus : un mois et demi de salaire ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

En cas de mise à la retraite, le salarié TAM ou cadre bénéficiera de l'indemnité légale.

Article 20 | Date d'effet

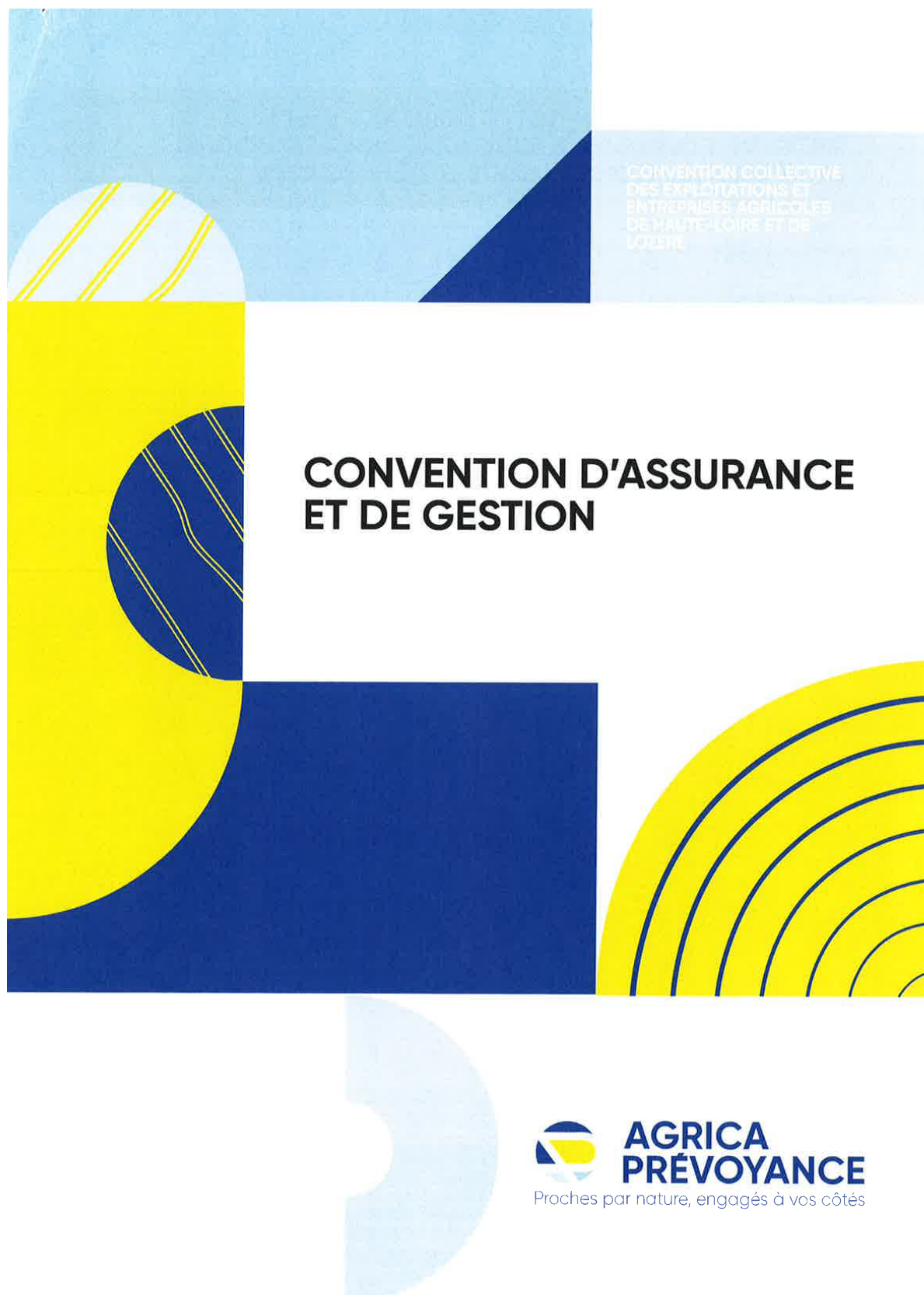
Le présent accord prendra effet le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Régime de prévoyance des salariés non cadres



CONVENTION D'ASSURANCE ET DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE DES SALAIRES NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES DE HAUTE-LOIRE ET DE LOZÈRE

La présente Convention est conclue :

Entre

Les Partenaires Sociaux signataires de la Convention collective de travail du 11 août 1982 des exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et de Lozère,
Ci-après dénommés « Les Partenaires Sociaux »,
d'une part,

et

AGRI PREVOYANCE, institution de prévoyance, régie par les dispositions de l'article L.727-2 du Code rural et de la pêche maritime et du livre IX du Code de la Sécurité sociale, sise 21 rue de la Bienfaisance - 75382 Paris Cedex 08 Représentée par Eric GERARD, Directeur Général Adjoint

Ci-après dénommée « l'organisme assureur ».

D'autre part,

Individuellement ou collectivement dénommée(s) « la » ou « les Parties ».



Préambule

Il est convenu que la présente convention d'assurance et de gestion annule et remplace en toutes ses dispositions la convention de gestion du 24 novembre 2009 initialement conclue entre les partenaires sociaux susvisés et **AGRI PREVOYANCE** pour la gestion du régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère, ainsi que ses avenants.

C'est dans ce cadre que les Partenaires sociaux, fidèles à la vision sociale de la branche des exploitations et entreprises agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère, qu'ils défendent et mettent en œuvre depuis sa création, se sont rapprochés de AGRI PREVOYANCE.

Les Partenaires sociaux ont ainsi souhaité accompagner les salariés du secteur dans le cadre de la mise en place de leur **régime de prévoyance**.

Architecture des documents contractuels

L'engagement de l'organisme assureur pour l'assurance des garanties est matérialisé vis-à-vis des partenaires sociaux via la présente convention :

- qui lie l'organisme assureur et les partenaires sociaux ;
- qui définit les engagements de l'organisme assureur envers les partenaires sociaux tels que précisés à l'article « Rôle de l'organisme assureur » de la présente convention.

Par ailleurs, l'engagement réciproque de l'organisme assureur et des entreprises adhérentes est matérialisé via la signature du bulletin d'adhésion par l'entreprise adhérente et l'émission d'un certificat d'adhésion signé par l'Institution.



ARTICLE 1.1

Objet

La présente convention d'assurance et de gestion formalise l'acceptation par **AGRI PREVOYANCE** de sa qualité d'organisme gestionnaire des garanties de prévoyance prévues par la convention collective de travail du 11 août 1982 des exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et de Lozère.

Elle précise son obligation vis-à-vis des partenaires sociaux signataires, des entreprises adhérentes et des participants.



ARTICLE 1.2

Champ d'application

La présente convention s'applique aux adhésions recueillies par AGRI PREVOYANCE pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 11 août 1982 des exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et de Lozère (IDCC 8832), concernant les garanties de prévoyance prévues au bénéfice des salariés non cadres.



ARTICLE 1.3

Rôle de l'organisme assureur

La couverture Prévoyance est assurée par **AGRI PREVOYANCE** pour les risques décès, incapacité de travail et invalidité.

En sa qualité d'assureur du régime, AGRI PREVOYANCE s'engage à :

- Rédiger et émettre l'ensemble de la documentation contractuelle ;
- Elaborer et mettre en œuvre les opérations permettant la commercialisation des contrats ;
- Réaliser les opérations de gestion ;
- Déclarer et régler les taxes afférentes au présent régime ;
- Etablir le compte de résultats du régime ;
- prendre en charge les prestations afférentes au contrat d'assurance ;
- constituer les provisions techniques du régime.



ARTICLE 1.4

Modalités de gestion

1.4.1 Opérations déléguées

L'organisme assureur est autorisé à confier à un tiers la gestion de certaines opérations et demeure garant de la bonne exécution des opérations déléguées.

La gestion administrative des affiliations, du recouvrement des cotisations ainsi que la gestion du paiement des indemnités journalières complémentaires afférentes au présent contrat pour les entreprises de la métropole sont déléguées à la **caisse de Mutualité Sociale Agricole (MSA)** dont relèvent les entreprises adhérentes et les participants.

L'organisme assureur déléguant aux caisses de Mutualité Sociale Agricole le soin d'affilier les salariés au sein des entreprises adhérentes, la MSA procède également la radiation des salariés lorsque l'entreprise informe cette dernière de la cessation du contrat de travail (sans préjudice du droit à portabilité).

Les prestations incapacité de travail sont ainsi calculées et réglées par les caisses de MSA conjointement à celles du régime de base.

La gestion des prestations incapacité permanente de travail et décès est effectuée par AGRICA PREVOYANCE.

Les conditions de la délégation sont fixées par un protocole de délégation de gestion signé entre **AGRI PREVOYANCE** et la **caisse de Mutualité Sociale Agricole**.



ARTICLE 1.5

Information des salariés

Des notices d'information sont établies par l'organisme assureur et mises à la disposition des entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de les remettre à chaque salarié affilié, conformément aux dispositions de l'article L 932-6 du Code de la Sécurité sociale. La preuve de la remise de la notice d'information incombe à l'employeur.



ARTICLE 1.6

Information des employeurs

Des Conditions Générales sont établies par l'organisme assureur et mises à la disposition des entreprises adhérentes.

L'organisme assureur s'engage également à établir une Notice d'information que l'employeur se doit de remettre à ses salariés, dans laquelle sont définies les modalités du contrat et les modalités d'entrée en vigueur des garanties ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque.

De plus, en application de la Directive sur la distribution d'assurances et de son ordonnance de transposition du 16 mai 2018, préalablement à l'adhésion de l'entreprise, l'organisme assureur lui transmet :

- l'IPID (document d'information précontractuelle sur le produit d'assurance) : document d'information présentant les caractéristiques essentielles du contrat, notamment le(s) risque(s) couvert(s), les exclusions de garanties, les obligations de l'entreprise adhérente, les modalités de résiliation, la territorialité des garanties (...);
- les informations d'ordre général concernant l'organisme assureur afin d'assurer une meilleure transparence vis à vis de l'entreprise adhérente. Ces informations portent notamment sur l'identité de l'organisme assureur, l'adresse du siège social, la qualité d'organisme assureur, les procédures de réclamation-médiation, la nature de la rémunération perçue par le personnel distributeur au titre de la distribution du contrat. L'organisme assureur informe l'entreprise adhérente en cas d'évolution des informations relatives à la rémunération ainsi qu'en cas de paiements postérieurs autres que les cotisations en cours et les versements prévus ;
- le devis valant avis de conseil exprimant le besoin de l'entreprise adhérente, et les arguments justifiant l'adéquation entre les besoins et les garanties proposées.



ARTICLE 1.7

Droits et obligations de l'organisme assureur

L'organisme assureur garantit que les moyens utilisés pour la gestion des garanties prévues par la convention collective précitée seront mis en œuvre dans le respect de la réglementation applicable en vigueur.

L'organisme assureur s'engage à fournir, avec toute la diligence et le professionnalisme requis, un service de qualité aux entreprises adhérentes et aux salariés affiliés, à travers les informations communiquées et les prestations versées.

▼ 1.7.1 Traitement des données à caractère personnel relatives aux participants et adhérents

L'organisme assureur s'oblige à traiter les données à caractère personnel qui lui sont communiquées dans le cadre de la souscription et de l'exécution des contrats d'assurance, conformément aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 Janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données).

▼ 1.7.2 Traitement des coordonnées professionnelles

Les Parties sont respectivement amenées dans le cadre de la présente convention à traiter des données à caractère personnel relatives aux employés, représentants ou dirigeants de l'autre Partie.

Il s'agit exclusivement des coordonnées professionnelles, ce qui inclut de façon limitative, les nom, adresse e-mail, adresse ou numéros de téléphone professionnels, l'appartenance syndicale et la fonction.

Le traitement de ces données à caractère personnel est indispensable à la relation entre les Parties, à l'exécution et le suivi de la Convention.

Les Parties ont respectivement la qualité de responsable du traitement de ces données, collectées auprès de l'autre Partie.

Elles s'interdisent de les transférer hors des pays de l'Union Européenne et s'engagent à ne traiter ces données à caractère personnel que dans la mesure où cela est strictement nécessaire à la réalisation de la Convention.

Elles s'engagent à ce titre à respecter la Réglementation précitée, et notamment mettre en œuvre toutes les mesures techniques et d'organisation appropriées pour assurer la protection de ces données contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisés ainsi que contre toute autre forme de traitement illicite. Les données collectées sont conservées au maximum pendant une durée de trois (3) ans suivant la fin de la relation contractuelle.

Afin de lutter contre la fraude à l'assurance, des données personnelles pourront être utilisées pour prévenir, détecter et gérer les fraudes quel qu'en soit l'auteur.

Dans le cadre du dispositif de lutte contre la fraude, ces données personnelles peuvent faire l'objet d'un traitement par l'organisme assureur et conduire à l'inscription sur une liste de personnes présentant un risque de fraude.



ARTICLE 1.8

Cotisations

Les cotisations sont appelées dès le premier jour d'embauche et sans condition d'ancienneté.

▼ 1.8.1 Assiette des cotisations

Les cotisations prévoyance sont assises sur les rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, dans la limite de quatre plafonds annuels de la Sécurité sociale.

1.8.2 Taux des cotisations

Les taux contractuels de cotisations Prévoyance sont les suivants :

Garantie	TOTAL Tranches A et B	Part employeur	Part salariale
Capital Décès	0,19%	0,19%	-
MAINTIEN DE SALAIRE ET INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL :			
Indemnité journalière complémentaire (maintien de salaire)	0,38%	0,38%	-
Indemnité journalière complémentaire (relais maintien de salaire)	0,54%	0,02%	0,52%
Assurance des charges sociales patronales	0,13%	0,13%	-
INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL :			
Invalidité - catégories 2 et 3	0,09%	0,09%	-
Incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité > ou = à 66,66%	0,02%	-	0,02%
TOTAL	1,35%	0,81%	0,54%

Il a été décidé d'appliquer un taux d'appel à compter du 1^{er} octobre 2021, les taux de cotisations à appliquer sont donc les suivants :

Garantie	TOTAL Tranches A et B	Part employeur	Part salariale
Capital Décès	0,18%	0,18%	-
MAINTIEN DE SALAIRE ET INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL :			
Indemnité journalière complémentaire (maintien de salaire)	0,37%	0,37%	-
Indemnité journalière complémentaire (relais maintien de salaire)	0,52%	0,02%	0,50%
Assurance des charges sociales patronales	0,13%	0,13%	-
INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL :			
Invalidité - catégories 2 et 3	0,08%	0,08%	-
Incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité > ou = à 66,66%	0,02%	-	0,02%
TOTAL	1,30%	0,78%	0,52%

1.8.3 Recouvrement des cotisations

Dans le cadre d'une délégation de gestion nationale, l'organisme assureur confie à la **Mutualité Sociale Agricole** l'appel et le recouvrement des cotisations prévoyance, qui s'effectuent conjointement à l'appel et au recouvrement des cotisations sociales de base.

Les règles d'arrondis, les délais d'exigibilité et l'application des pénalités dans le paiement des cotisations sont identiques à ceux fixés par la législation des assurances sociales agricoles.

1.8.4 Réajustement des taux de cotisations en cas de déséquilibre technique du régime

L'organisme assureur s'impose envers les partenaires sociaux un devoir d'alerte en cas de risque de déséquilibre des comptes du régime. A ce titre, l'organisme assureur proposera aux partenaires sociaux toute évolution de garantie ou modification de taux de cotisation qui lui semblerait utile et nécessaire pour une stabilisation des comptes.

Dans ce cas, l'organisme assureur se réserve le droit de réajuster les taux de cotisations, dans les conditions définies ci-dessous, après accord de la Commission Paritaire de Suivi.

En cas de déséquilibre persistant des comptes, l'organisme assureur pourrait se prévaloir de la clause de résiliation prévue à l'article « Date d'effet-Durée-terme de la Convention ».

Par déséquilibre technique, on entend, un ratio sinistre sur primes supérieur au ratio cible de l'Institution défini chaque année par le Conseil d'administration de l'organisme assureur et communiqué annuellement aux partenaires sociaux.

Si le ratio « sinistres sur primes » (s/p) moyen des derniers exercices de survenance est supérieur au ratio cible de l'organisme assureur, il sera prévu une hausse des cotisations égale au différentiel entre le ratio s/p du contrat et le ratio s/p cible. La hausse tarifaire sera imputée après accord des partenaires sociaux.

1.8.5 Evolution de la réglementation

Toute évolution ou instauration d'un nouveau cadre législatif de nature à affecter les comptes du régime, tels que par exemple les taxes, contributions ou transfert de charge de toute nature, qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature de la présente convention fera l'objet d'une information dans les meilleurs délais auprès de la commission paritaire de suivi. En fonction des impacts attendus, il sera proposé une répercussion sur les cotisations.



ARTICLE 1.9

Frais de gestion

Pour la garantie décès, les différents frais et chargements de gestion sont fixés comme suit, en pourcentage des cotisations hors taxes :

- Frais de gestion : 3 % ;
- Frais d'assurance : 2 %.

Pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail, les différents frais et chargements de gestion sont fixés comme suit, en pourcentage des cotisations hors taxes :

- Frais de gestion : 5 % ;
- Frais d'assurance : 3 %.



ARTICLE 1.10

Suivi du régime – Présentation des comptes

Le suivi du régime sera présenté lors d'une Commission paritaire.

Les signataires de la présente convention décident de mettre en place une commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations signataires de la convention collective de travail du 11 août 1982 précitée.

Les partenaires sociaux se réunissent au moins annuellement et chaque fois que jugé nécessaire à la demande de l'un des collèges (employeurs ou salariés), soit dans le cadre d'une réunion de la commission mixte de la convention collective de travail du 11 août 1982 précitée, soit dans le cadre d'un groupe paritaire réunissant au moins deux représentants employeurs et deux représentants d'organisations syndicales distinctes et chargé de rendre compte à la commission mixte.

Assistent également à la commission un ou plusieurs représentants de l'organisme assureur.

Cette Commission a, entre autres missions, celles :

- d'examiner les comptes de résultats détaillés et les comptes de résultats provisoires du régime, l'évolution statistique et démographique des entreprises et des salariés couverts par l'accord précité, ainsi que le document d'analyse des risques couverts ;
- d'émettre toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles notamment dans l'hypothèse d'une évolution réglementaire, fiscale ou sociale des régimes de base ou complémentaire ;
- de proposer par délibération des avis relatifs à l'évolution du régime et les transmettre à la commission mixte ;
- de vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions.

Les frais afférents à la tenue des réunions techniques (déplacement, secrétariat, indemnisation du temps passé) de la Commission Paritaire de Suivi sont pris en charge selon les modalités appliquées aux administrateurs de AGRI PREVOYANCE.

L'organisme assureur s'engage à adresser annuellement à cette commission (au plus tard quinze jours avant la tenue de la réunion annuelle de présentation des comptes) un rapport technique et financier s'appuyant sur deux types d'analyse :

- le compte de résultats dont le fonctionnement est décrit ci-après ;
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie par exercice de survenance ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations et des données statistiques de la population couverte.

Le rapport technique et financier apporte notamment des précisions sur les prestations servies au titre du régime.
La réunion annuelle de présentation des comptes au titre de l'exercice N se tient chaque année à compter du mois de juin N+1.

1.10.1 Comptes de résultats – Description du mécanisme

L'organisme assureur établit chaque année, au plus tard au 31 août suivant la clôture de l'exercice, un compte de résultats pour le régime prévoyance conforme aux dispositions ci-après.

Le solde technique mesure l'écart entre la sinistralité observée et la sinistralité anticipée (soit dans la tarification, soit dans le provisionnement des risques). Il éclairera ainsi les partenaires sociaux sur l'équilibre financier du régime et leur permettra de prendre toute décision à la suite d'éventuels excédents ou pertes structurelles.

Le risque décès :

Débit	Crédit
Cotisations brutes à émettre au 31/12/ N-1	Cotisations brutes du risque Décès, émises au 31/12/N, ainsi que les régularisations sur les exercices antérieurs
	Cotisations brutes du risque décès à émettre au 31/12/N
Frais et chargements sur cotisations fixés à l'article « Frais de gestion »	
Frais de fonctionnement de la commission paritaire	
Capitaux Décès versés dans l'exercice	
Provisions pour prestations Décès à payer au 31 décembre de l'exercice	Provisions pour prestations Décès à payer au 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice	Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice	Provisions mathématiques 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions mathématiques pour maintien des garanties Décès au 31 décembre de l'exercice	Provisions mathématiques pour maintien des garanties Décès au 31 décembre de l'exercice précédent
	Intérêts techniques calculés sur la demi-somme des provisions à l'ouverture et des provisions à la fermeture, ayant fait l'objet d'un escompte financier
Solde décès	Solde décès
Total débit	Total crédit

Le risque arrêt de travail

Débit	Crédit
Cotisations brutes du risque Arrêt de travail à émettre au 31 décembre de l'année précédente	Cotisations brutes du risque Arrêt de travail, émises, au titre de l'exercice, ainsi que les régularisations sur les exercices antérieurs
	Cotisations brutes du risque arrêt de travail à émettre au 31/12/N
Frais et chargements sur cotisations fixés à l'article « Frais de gestion »	
Frais de fonctionnement de la commission paritaire	
Prestations Arrêt de travail versées dans l'exercice (y compris la revalorisation)	
Provisions pour prestations Arrêt de travail à payer au 31 décembre de l'exercice	Provisions pour prestations Arrêt de travail à payer au 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice	Provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions mathématiques pour prestations Incapacité en cours au 31 décembre de l'exercice	Provisions mathématiques pour prestations Incapacité en cours au 31 décembre de l'exercice précédent

Provisions mathématiques pour Invalidité en attente au 31 décembre de l'exercice	Provisions mathématiques pour Invalidité en attente au 31 décembre de l'exercice précédent
Provisions mathématiques pour Invalidité en cours au 31 décembre de l'exercice	Provisions mathématiques pour Invalidité en cours au 31 décembre de l'exercice précédent
	Intérêts techniques calculés sur la demi-somme des provisions à l'ouverture et des provisions à la fermeture, ayant fait l'objet d'un escompte financier
Solde Arrêt de Travail	Solde Arrêt de Travail
Total Débit	Total Crédit



ARTICLE 1.11

Date d'effet – Durée – Terme de la Convention

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

La présente convention pourra toutefois être résiliée :

- par les organisations patronales et salariales signataires de la présente convention, tant qu'elles n'ont pas perdu leur représentativité dans la branche et le cas échéant par les organisations patronales ou salariales ayant été reconnues représentatives dans la branche, au terme d'un cycle électoral, et ayant par la suite signé la présente convention,
- par l'organisme assureur.

Un préavis de 6 mois devra alors être respecté et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente convention. La lettre recommandée doit faire état des motifs de la résiliation.

1.11.1 Durée

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} octobre 2021.

Les parties peuvent mettre fin à la présente convention par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée six (6) mois avant l'échéance de la période de 5 ans précitée.

Par les parties, on entend :

- les organisations patronales et salariales signataires de la présente convention, tant qu'elles n'ont pas perdu leur représentativité dans la branche et le cas échéant par les organisations patronales ou salariales ayant été reconnues représentatives dans la branche, au terme d'un cycle électoral, et ayant par la suite signé la présente convention,
- l'organisme assureur.

1.11.2 Renouvellement – Dénonciation

En l'absence de résiliation par l'une ou l'autre des parties tel que prévu ci-dessus, la présente convention poursuivra ses effets et se renouvellera par tacite reconduction le 1^{er} janvier de chaque année.

Les Parties peuvent dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée six (6) mois avant la date de renouvellement.

Au moins 6 mois avant l'expiration du délai de résiliation de la présente convention, le Groupe de travail technique se réunira afin de procéder au réexamen de la situation du partenariat.

Il est entendu que la dénonciation de la présente convention n'entraîne pas la résiliation du contrat d'assurance liant les entreprises à l'organisme assureur. Dans cette hypothèse, AGRI PREVOYANCE s'engage, toutefois, à ce que son contrat continue de respecter les dispositions de la convention collective de travail du 11 août 1982 précitée.

1.11.3 Résiliation pour inexécution

En cas d'inexécution grave et persistante de l'une quelconque de ses obligations par une des Parties, l'autre Partie peut la mettre en demeure par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'exécuter ladite obligation.

A défaut d'exécution dans un délai de quinze (15) jours ouvrés après réception de la mise en demeure, la présente convention est résiliée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sans préavis, ni indemnité. Cette résiliation est prononcée sans préjudice de tous autres droits ou actions, notamment en vue de solliciter tous dommages et intérêts auxquels le demandeur pourrait prétendre en réparation du préjudice subi.

Il est convenu que la résiliation de la présente convention n'entraîne pas la résiliation du contrat d'assurance liant les entreprises à AGRI PREVOYANCE.

Dans cette hypothèse, AGRI PREVOYANCE s'engage, toutefois, à ce que leurs contrats continuent d'être conformes aux dispositions de la convention collective de travail du 11 août 1982 précitée.

Fait au Puy-en-Velay, le... 05 septembre 2021

Annexe 2 Régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres

CONVENTION DE GESTION HAUTE-LOIRE/LOZERE SUR UNE PROTECTION COMPLEMENTAIRE SANTE EN AGRICULTURE

Entre d'une part:

Le groupement de MUTUALIA est composé de MUTUALIA ASSISTANCE ET SANTE et de MUTUALIA LANGUEDOC ROUSSILLON

MUTUALIA ASSISTANCE ET SANTE, est inscrite au Registre National des Mutuelles sous le numéro 444 518 492, régie par le livre II du code de la mutualité, domiciliée 11, Bd Bertrand 43000 LE PUY EN VELAY

Représentée par Monsieur Philippe LAMAT, Président,

Et

MUTUALIA LANGUEDOC-ROUSSILLON, est inscrite au Registre National des Mutuelles sous le numéro 449 474 261, régie par le livre II du code de la mutualité, domiciliée Rue Edouard Lalo 30900 NIMES

Représentée par Monsieur François NOËL, Président,

Ci-après désignée LA MUTUELLE

Et d'autre part

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES CI-APRES

FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE LA HAUTE LOIRE
FEDERATION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES DE LA LOZERE
FEDERATION DEPARTEMENTALE DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DE HAUTE-LOIRE
FEDERATION DEPARTEMENTALE DES COOPERATIVES D'UTILISATION DE MATERIEL AGRICOLE DE LA LOZERE
UNION NATIONAL DES INTERETS PROFESSIONNELS HORTICOLES
UNION REGIONALE DES ENTREPRENEURS DES TERRITOIRES D'Auvergne
S.G.A/C.F.D.T. DE HAUTE-LOIRE ET LOZERE
UNION DEPARTEMENTALE DU SYNDICAT C.F.T.C. DE HAUTE-LOIRE
UNION DEPARTEMENTALE DU SYNDICAT C.G.C. DE HAUTE-LOIRE

Ci-après désignés LE SOUSCRIPTEUR

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIV

Préambule

Il est conclu la présente convention composée de deux parties indissociables

D'une part les conditions générales définissent les conditions dans lesquelles LA MUTUELLE garantit aux membres participants et leurs ayants droits couverts par cette convention le remboursement des dépenses liées à l'hospitalisation et aux soins nécessités par une maladie, un accident ou une maternité dans les limites des garanties souscrites.

D'autres part, les conditions particulières précisent notamment l'ensemble du personnel salariés couverts ou les catégories de personnel couvertes, les cotisations ainsi que le niveau des garanties choisies.

Les conditions particulières complètent ou se substituent aux dispositions des conditions générales de cette convention.

Cette convention fait suite à l'avenant N°64 à la convention collective de travail des exploitations et entreprises agricoles des départements de la HAUTE LOIRE et DE LA LOZERE signé par les partenaires sociaux le 05 juin 2009

CONDITIONS GENERALES

LE SOUSCRIPTEUR fait acquérir aux salariés entrant dans le champ d'application de l'accord la qualité de membres participants à LA MUTUELLE en vue de leur faire bénéficier des prestations définies par les partenaires sociaux à l'article 68 de la convention collective Haute-Loire - Lozère et stipulées aux conditions particulières.

Article 1 – L'adhésion

a- Modalités d'adhésion

En vertu de l'article 2 de la loi EVIN du 31/12/1989, LA MUTUELLE prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat ou à l'adhésion des assurés, sous réserve des sanctions prévues en cas de fausse déclaration. Dès lors, elle ne peut opérer de sélection médicale pour refuser d'assurer une personne au sein du groupe ni de refuser de prendre en charge des risques dont la réalisation trouve son origine dans un état de santé antérieur à l'adhésion.

Pour être admissible à l'assurance, il faut relever d'un régime d'assurance maladie français et être domicilié en France métropolitaine. En cas de détachement en dehors du champ territorial susvisé de plus de 6 mois ou de changement de domicile en dehors du champ territorial susvisé, le Conseil d'Administration de LA MUTUELLE concernée peut décider du maintien ou non du membre adhérent qui le sollicite par courrier adressé au Président du Conseil d'Administration.

En cas de séjour hors de France métropolitaine LA MUTUELLE rembourse les prestations sur la base de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, et ceux dans les conditions du contrat responsable.

b- Personnes garanties et conditions du maintien de la garantie

Les personnes garanties sont déterminées aux conditions particulières.

Tout salarié cesse d'être couvert dès le jour où il n'appartient plus au personnel ou à la catégorie de personnel couverte sous réserve des dispositions ci-après.

Pour les membres participants au contrat à adhésion obligatoire :

Les anciens salariés (demandeurs d'emplois, invalides, retraités) ou ayants droits d'un membre participant décédé peuvent demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi EVIN du 31/12/1989 prévoyant le maintien des garanties.

Cette demande doit être faite dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Les ayants droits de la personne décédée qui cotisait au contrat groupe obligatoire peuvent bénéficier des garanties pendant un an.

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur ou par tout organisme s'y substituant et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties frais de santé peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur ou par tout organisme s'y substituant : le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé est maintenu, les cotisations correspondantes continuant à être versées par l'employeur et le salarié normalement..

Article 2 – Prise d'effet, durée et résiliation de la convention de gestion

a- Prise d'effet et durée de la convention de gestion

La convention de gestion est conclue pour une durée de 3 ans (année civile) et vient à échéance le 31 décembre. Elle est reconduite par tacite reconduction, sauf démission de la part DU SOUSCRIPTEUR, radiation par la mutuelle ou non renouvellement de la convention de gestion par l'une ou l'autre des parties

b- Délai de stage

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont dispensés de stage.

c- Démission, résiliation, révision, modification de la convention de gestion

DEMISSION DU SOUSCRIPTEUR

La démission doit être notifiée par LE SOUSCRIPTEUR par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant sa prise d'effet qui ne peut intervenir qu'au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Il est rappelé que la démission individuelle ne peut intervenir dans le cadre d'opération collective à adhésion obligatoire

RESILIATION

La mutuelle peut mettre fin aux contrats, à défaut d'accord sur l'étendue des garanties ou le taux des cotisations. La radiation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception 2 mois avant sa prise d'effet qui ne peut intervenir qu'au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le contrat est résiliable de plein droit en cas de retrait d'agrément de LA MUTUELLE par les autorités compétentes. La résiliation quelle qu'en soit la cause entraîne à sa date d'effet la cessation des garanties pour tous les membres participants et leurs ayants droit.

Effet de la rupture du contrat collectif pour les prestations en cours

La couverture complémentaire des bénéficiaires du contrat doit être maintenue pour les prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution (art.7 de la loi du 31 décembre 1989)

REVISION

Les dispositions de la convention de gestion sont établies en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à sa date d'effet.

En cas de modification législatives ou réglementaires LA MUTUELLE se réserve la possibilité de proposer un aménagement des garanties et des cotisations moyennant une information préalable DU SOUSCRIPTEUR représenté par une commission mixte. LE SOUSCRIPTEUR devra notifier sa décision d'acceptation ou de refus dans le délai d'un mois suite à la réunion d'information. En cas de refus de la nouvelle proposition par LE SOUSCRIPTEUR, la convention de gestion pourra être résiliée sans délai de préavis par ce dernier.

MODIFICATION DE LA CONVENTION DE GESTION

Si l'une des parties contractantes entend modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention, elle doit le notifier par écrit à l'autre partie.

Les parties s'engagent à se concerter immédiatement pour la rédaction de ces modifications.

Plus généralement, les parties contractantes s'engagent à se concerter préalablement à la mise en œuvre d'une quelconque des dispositions du présent article.

Toute modification du contrat sera constatée par l'émission et la signature d'un avenant.

Article 3- les prestations

Les garanties de l'accord collectif sont précisées aux conditions particulières (convention collective art 68)

a- Règlement des prestations

LA MUTUELLE procède ou fait procéder aux règlements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature,
- au moyen de télétransmissions établies avec les organismes d'assurance maladie obligatoire,
- sur présentation de pièces justificatives originales des dépenses réelles,

Les prestations sont réglées à l'assuré sauf en cas de délégation de sa part à une tierce personne. La délégation peut intervenir en faveur des praticiens et établissements de soins.

Les prestations versées par LA MUTUELLE à ses adhérents s'inscrivent dans le cadre d'un « contrat responsable », tel que défini par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et ses décrets d'application.

b- La carte adhérent

La carte d'adhérent remise au salarié permet le tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention le cas échéant de prise en charge hospitalière, optique ou dentaire. Cette carte reste la propriété de LA MUTUELLE et doit être restituée dans les 15 jours du départ du ressortissant.

c- Subrogation

En cas de sinistre provoqué par un tiers responsable LA MUTUELLE pourra exercer son recours contre le tiers responsable à concurrence des prestations et indemnités versées au bénéficiaire.

Article 4- Les cotisations

a- Fixation

Les cotisations sont appelées par les Caisses de MSA des départements. Le montant des cotisations et la périodicité d'appel sont fixés aux conditions particulières. Les cotisations sont appelées sous forme d'un bordereau collectif adressé à chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pour le contrat collectif obligatoire.

Pour le contrat collectif à adhésion facultative, les cotisations sont appelées à titre individuel.

b- révision tarifaire

Les cotisations sont indexées en fonction du plafond annuel de sécurité sociale. L'augmentation sera appliquée seulement si le ratio sinistre à cotisation est supérieur à 0,86 et en fonction de la dérive de la consommation prévisible. Lorsque le risque se trouve aggravé notamment à la suite de nouvelles dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant les prestations en nature du régime obligatoire d'assurance maladie, LA MUTUELLE a la faculté de proposer de nouvelles cotisations pour tenir compte des modifications intervenues à compter de la prise d'effet des nouvelles dispositions.

c- paiement des cotisations

En cas de non paiement, application de l'article L.221-8 du code de la mutualité.

Article 5- Information réciproque

a- Envers LA MUTUELLE

Les entreprises entrant dans le champ d'application doivent adresser à LA MUTUELLE les pièces suivantes :

A la souscription :

Un état nominatif de l'ensemble des salariés, ou de la catégorie de personnel concerné accompagné pour chacun d'entre eux,

- D'un relevé d'identité bancaire ou postal, fourni par le salarié

b- Envers les salariés

Conformément à la loi n°94-678 du 08/08/1994, les entreprises entrant dans le champ d'application s'engagent à remettre aux salariés garantis par la présente convention de gestion une notice d'information détaillée fournie par LA MUTUELLE.

Elles doivent également informer leur personnel de toute modification des garanties.

c- Envers le Souscripteur

Annuellement et au plus tard au 30 juin, la MUTUELLE établit un rapport technique et financier sur la gestion du régime mis en place (obligatoire/facultatif et complémentaire) et le présente aux partenaires sociaux lors d'une commission mixte.

Le rapport technique et financier s'appuiera sur deux types d'analyse :

- des comptes de résultats où figureront a) au crédit : les cotisations, nettes de taxes, relative à l'exercice d'assurance et afférentes aux risques frais de soins, le montant des prestations restant à régler au 31 décembre de l'exercice précédent et ; b) au débit : les prestations réglées au cours de l'exercice clôturé, le montant des prestations restant à régler au 31 décembre de l'exercice précédent et les frais de gestion.

- Une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie par exercice de survenance ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations et des données statistiques de la population couverte.

Les rapports techniques et financiers apportent notamment des précisions sur les prestations servies en matière de frais de santé c'est-à-dire répartition par actes, par poste,...).

La commission mixte ou le souscripteur, garant(e) de l'adéquation permanente du régime aux besoins des entreprises et des salariés, assure conjointement avec les organismes assureurs, le pilotage du régime. Ainsi en fonction des résultats présentés, elle étudie l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, l'éventuelle création de garanties nouvelles ou la modification des taux de cotisation.

En cas de litige, Mutualia a la charge administrative de réunir une commission paritaire de suivi, regroupant les représentants des employeurs et des salariés signataires de l'avenant à la convention collective des entreprises et exploitations agricoles des départements de Haute-Loire Lozère relatif à la mise en place d'une complémentaire santé.

Article 6- Dispositions diverses

a- Réclamation

Les membres participants peuvent adresser leur réclamation par courrier au siège social de LA MUTUELLE.

b- Autorité de tutelle

L'autorité chargée du contrôle de LA MUTUELLE est l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles et des institutions de prévoyance.

A.C.A.M
61, rue Taitbout
75436 PARIS CEDEX 09

c- Différends

Les deux parties s'engagent à régler à l'amiable tout différend éventuel qui pourrait résulter de la présente convention.

d- Loi informatique et Libertés

Les entreprises entrant dans le champ d'application et les adhérents sont protégés par la loi informatique et liberté (loi du 06/01/1978). En effet, ils peuvent demander communication et rectification de toute information les concernant qui figurerait sur le fichier à l'usage de LA MUTUELLE. Ce droit d'accès et de rectification peut être exercé à l'adresse de LA MUTUELLE.

CONDITIONS PARTICULIERES

Article 1 – Mode de mise en place du régime

L'adhésion à l'accord collectif est obligatoire pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord et l'adhésion au contrat est facultative pour les autres.

Article 2 – Champs d'application

La présente convention de gestion est applicable aux entreprises relevant de la convention collective de travail des exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute Loire et de la Lozère.

Article 3 - Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 .

Dans l'hypothèse où l'arrêté d'extension ne serait pas publié à la date du 1^{er} janvier 2010, les partenaires sociaux signataires inviteront les exploitations et entreprises visées par la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute Loire Lozère à mettre en œuvre à titre volontaire par anticipation les dispositions relatives à la complémentaire santé.

Même après extension, les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord en cas de difficultés d'application.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Antériorité

Les entreprises disposant déjà d'un accord en complémentaire frais de santé au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies en annexe 1 pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

Pour le déterminer il faut se référer à l'accord national du 10/06/2008 et ses avenants.

Les entreprises disposant déjà d'un accord en complémentaire frais de santé au jour de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, inférieur aux garanties définies en annexe 1 ou ne disposant d'aucun accord doivent obligatoirement rejoindre pour l'assurance complémentaire frais de santé l'organisme désigné et appliquer les dispositions correspondantes du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime complémentaire frais de santé de niveau inférieur à la date d'extension du présent accord disposent d'un délai maximum de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour rejoindre le contrat collectif obligatoire établi par le présent accord afin de respecter le cas échéant les délais de préavis et/ou de dénonciation qui peuvent être fixés par leur régime.

Information

LA MUTUELLE s'engage à informer les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de la mise en place du régime avant son entrée en vigueur sur les garanties mises en place et sur les cas d'exclusion à travers une notice explicative.

Article 4 – Salariés Bénéficiaires

41- Les dispositions de la présente convention s'appliquent à titre obligatoire pour les salariés

- ayant 3 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise
- et relevant du champ d'application de la présente convention

à l'exclusion

Des cadres et personnels ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Des salariés « non cadres » définis ci-dessus ressortissant d'un accord d'entreprise dans les conditions fixées aux conditions générales.

Des VRP et bûcherons - tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Le salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolue bénéficie des dispositions du présent accord au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. Toutefois, le bénéfice du tiers-payant ne sera effectif que lors de l'enregistrement de l'adhésion dans les bases du Gestionnaire pour compte de tiers.

- Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévu au présent accord, dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalentes.

Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non renouvellement annuel de l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion les cotisations correspondantes ne sont pas dues ni par le salarié ni par l'employeur.

- Les bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une Complémentaire Santé visée à l'article L863-1 du Code de la Sécurité Sociale et ceux bénéficiant d'une couverture obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire.

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1^{er} mois d'application de l'accord, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 3 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

- Les salariés à temps très partiel inférieur à un mi temps ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) ayant plus de 3 mois d'ancienneté pour lesquels le montant des cotisations à leur charge est supérieure ou égal à 10% de leur rémunération peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé.
- Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord les salariés à temps partiel concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1^{er} mois d'application de l'accord.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 3 mois d'ancienneté.

En cas d'avenant au contrat de travail modifiant dans le même temps la rémunération ou en cours de contrat de formation par alternances, les salariés à temps très partiel ou en contrat de formation par

alternance devront alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant celui au cours duquel la cotisation devient inférieur à 10% de la rémunération.

En cas d'employeurs multiples, et à défaut d'accord entre eux sur le choix de l'employeur prenant en charge la garantie obligatoire complémentaire frais de santé, il sera fait application de l'accord national du 10/06/2008.

Les ayants droit garantis à titre facultatif sont

- Les conjoints des salariés (non séparés de corps par jugement ou divorcé), concubins, ou partenaires d'un PACS,
- Leurs enfants à charge au titre des assurances sociales jusqu'à 26 ans s'ils justifient d'une scolarité, d'un apprentissage ou bénéficiaires de l'AAH.

42- Les dispositions du présent accord s'appliquent à titre facultatif pour les autres salariés

Ces derniers ont la possibilité de bénéficier, aux mêmes conditions tarifaires, des garanties du contrat sur l'année civile. Les cotisations seront collectées par la MUTUELLE directement aux salariés affiliés par un appel individuel.

Article 5 – Garanties complémentaires Frais de santé

Voir tableau des garanties en annexe 1

Article 6- Cotisations

Le taux de la cotisation mensuelle est égale à 0.99% du plafond mensuel de la sécurité sociale pour un adulte et à 0,70% pour un enfant. Le montant de la cotisation est applicable pour 2010 et en 2011, si le ratio prestation à cotisation est inférieur à 86% et si LA MUTUELLE ne subit pas de modifications réglementaires, législatives ou conventionnelles. »

Pour le contrat à adhésion obligatoire :

Part employeur : 20% de la cotisation du salarié dans la limite de 6€
Part salarié : 80%

La première cotisation trimestrielle est calculée au 1^{er} jour du mois suivant la date d'entrée du salarié dans le champ d'application de l'accord comme stipulé dans l'article 4 des conditions particulières.

Cotisation des anciens salariés

Le maintien de la garantie se fait dans les conditions prévues dans le contrat collectif de base. La tarification proposée est la majoration d'au maximum de 50% du tarif global applicable aux salariés actifs.

(Décret n° 90-789 du 30 août 1990, pris pour l'application de la loi du 31 décembre 1989, dite loi Evin)

Collecte

Les cotisations sont collectées par les organismes désignés. Le recouvrement des cotisations est confié à la MSA par les organismes assureurs selon les modalités définies entre eux et la MSA.

Paiement

Les cotisations sont appelées sous forme d'un seul bordereau collectif adressé trimestriellement aux entreprises entrant dans le champ d'application de cet accord pour le contrat à adhésion obligatoire. Pour le contrat à adhésion facultative, les cotisations sont appelées à titre individuel mensuellement par prélèvement automatique.

Article 7- Prestations

Pour les salariés bénéficiaires, les prestations complémentaires sont versées par la MSA en même temps que la part obligatoire.

Elles sont versées soit à l'assuré, soit au professionnel de santé en cas de tiers payant. La MSA notifie à l'assuré, ou au professionnel de santé en cas de tiers payant, un avis de paiement faisant apparaître clairement :

- l'identification des organismes intervenant dans ces remboursements,
- la part de remboursement de chacun des organismes.

Les prestations des ressortissants non agricoles ou des prestations non remboursées par le régime obligatoire sont versées à réception par la MSA d'un décompte de remboursement du régime de base ou d'une facture.

Fait à le/...../....., chacune des parties reconnaissant par ses paraphes et sa signature avoir reçu son exemplaire.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE 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 : **9151** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)**
(5 janvier 1978)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

Avenant n° 84 du 3 octobre 2025 relatif aux congés et absences

NOR : AGRS2697015M

IDCC : 7024, 7025, 9151

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USRAF CGT du Cantal ;

Syndicat CFDT Agri Agro du Cantal ;

Fédération CFTC Agri ;

SNCEA CFE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1^{er} avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, les partenaires sociaux agricoles confèrent à leurs stipulations le caractère d'adaptations locales des stipulations conventionnelles nationales.

Il convient de rappeler qu'au sein de la branche de la production agricole et des CUMA, les partenaires sociaux ont exprimé leur souhait d'une application générale du principe de faveur afin que seules des stipulations plus favorables que celles contenues dans la convention nationale puissent s'appliquer localement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux du département du Cantal ont décidé de négocier sur la thématique des congés spéciaux et absences.

Article 1^{er}

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 2

Article 43 « Autres congés ».

L'article 43 de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 production agricole et CUMA est modifié et complété comme suit :

« Congés de formation économique, sociale et syndicale/formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les salariés ont droit chaque année à des congés de formation économique, sociale et syndicale et de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, à prendre dans les conditions prévues respectivement par les articles (avenant n° 74 du 7 septembre 2012) L. 2145-1 et suivants du code du travail et L. 3142-54 et suivants du code du travail.

Ces congés sont assimilés à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Congés pour endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, lors de sa première demande, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'un jour par mois, dont 6 jours rémunérés à 50 % par année civile.

CPHSCT (commission paritaire d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail)

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, les salariés pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, lorsqu'ils seront concernés par les risques

professionnels étudiés. Les temps de présence et de trajet seront assimilés à du temps de travail effectif et seront rémunérés comme tel dans la limite de 8 heures par an et par salarié après accord de l'employeur.

Participation à des forums emploi

Chaque salarié qui le désire, et après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums, rencontres, sur la promotion de son métier dans le département de son lieu de travail.

Le salarié peut ainsi s'absenter une journée par an, prise en une ou deux fois.

Ce temps de présence ne sera pas rémunéré. »

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4

Selon les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé ; les parties signataires en demanderont l'extension.

Fait à Aurillac, le 3 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 22 octobre 2025

relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif – PERCOI
facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux

NOR : AGRS2697017M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires (FNEDT),

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 FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 25 mars 2014, les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux ont souhaité développer et encourager l'épargne retraite au sein de la branche en mettant en place un plan d'épargne retraite collectif interentreprises facultatif.

Ce plan, qui a été conclu selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de sa signature, avait, notamment, pour objet de faciliter la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif dans les entreprises de la branche en permettant, dans certaines sociétés et selon une tolérance de l'administration, une mise en place unilatérale.

Toutefois, un certain nombre d'évolutions législatives et réglementaires sont intervenues depuis la conclusion de l'accord.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, (dite « loi Pacte ») a redéfini les contours de l'épargne retraite et substitué aux PERCO et PERCOI existants des PERECO et PERECOI.

Ainsi, un avenant n° 1 du 11 juin 2025 a acté que l'accord initial devenait dans les conditions des dispositions de l'article L. 224-16 du code monétaire et financier un accord PERECOI et autorisait le transfert collectif des droits vers ce nouveau PERECOI selon les modalités suivantes :

1. Autoriser le transfert dans les nouvelles grilles d'allocation « dynamique », « équilibre » et « prudente » de l'offre de gestion pilotée les avoirs déjà détenus par les bénéficiaires dans les grilles d'allocation de l'offre de gestion pilotée jusqu'alors en vigueur.

À compter du dépôt du présent avenant, les grilles d'allocation de l'offre de gestion pilotée, jusqu'alors en vigueur, seront fermées à tout nouveau versement et à tout arbitrage entrant.

Il est précisé que la structuration de ces nouvelles grilles de gestion pilotée rend éligible le PERECOI au forfait social au taux réduit de 16 %.

2. Autoriser par transfert collectif les droits détenus en gestion libre dans les FCPE du PERCOI vers les FCPE identiques de la gestion libre proposée au sein du nouveau PERECOI.

3. Autoriser les versements dans la nouvelle offre FCPE du nouveau PERECOI. À compter du dépôt du présent avenant, les FCPE du PERCOI seront fermés à tout nouveau versement et à tout arbitrage entrant.

En outre, la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et ses différents décrets d'application sont venus repréciser les modalités de mise en place et de mise en œuvre des accords d'épargne salariale de branche. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, notamment, l'adhésion unilatérale au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche a été entérinée et encadrée au moyen d'un document unilatéral d'adhésion.

Plus récemment, la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est venue faciliter la généralisation et la mise en place des dispositifs de partage de la valeur entre les entreprises et les salariés.

Dans ce nouveau cadre légal et réglementaire, et dans un souci de lisibilité et de bonne information des salariés, les parties signataires de l'avenant n° 1 du 11 juin 2025 ont procédé à une refonte de l'accord du 25 mars 2014 relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche facultatif pour les entreprises de travaux et services agricoles, forestiers et ruraux.

Le présent avenant a pour objet de corriger les erreurs matérielles de l'avenant n° 1.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension du dispositif, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 juin 2025 et ses annexes telles que modifiées par le présent avenant (ci-après l'« accord ») sont consolidées au sein d'un seul et même document, qui se substitue intégralement à l'avenant initial à compter de son entrée en vigueur.

Par ailleurs, 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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Terminologie

À titre liminaire, il est à noter que :

- le terme PERCOI précédemment utilisé dans l'accord du 25 mars 2014 est remplacé par le terme « PERECOI » (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sous la forme interentreprises) ;
- les salariés et anciens salariés bénéficiant de l'accord du 25 mars 2014 précédemment désignés par le terme « bénéficiaire(s) » sont dorénavant désignés par le terme « titulaire(s) ».

Article 2 | *Objet*

Le présent accord, portant création dans les conditions des dispositions de l'article L. 224-16 du code monétaire et financier d'un PERECOI, a pour objet le développement de l'épargne retraite des entreprises de travaux agricoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et des entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Le PERECOI a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, en vue de leur retraite, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Le présent accord constitue le règlement du PERECOI.

Sont annexés au présent accord :

- la liste des instruments de placement et les critères de choix des FCPE ;
- les documents d'informations clés (DIC) des FCPE ;
- les modalités de l'option PERECOI piloté.

Article 3 | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux entreprises de travaux agricoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et aux entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Article 4 | *Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif*

Toutes les entreprises visées à l'article 3 peuvent adhérer, si elles le souhaitent, au PERECOI facultatif de branche.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette adhésion doit être formalisée par accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3333-2 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette adhésion pourra être formalisée, au choix de l'employeur :

- soit, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3333-2 précité ;
- soit, conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail au moyen du document unilatéral d'adhésion type proposé en annexe.

Lorsque l'adhésion au PERECOI de branche est unilatérale, l'employeur devra sélectionner, sur le document unilatéral d'adhésion, les options retenues s'agissant, notamment, des éventuelles modalités d'abondement qui lui sont proposées.

L'accord ou le document unilatéral d'adhésion type devront être déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Lorsque l'adhésion au PERECOI de branche est unilatérale, les exonérations de cotisations seront réputées acquises dès le dépôt du document d'adhésion à l'accord de branche agréé et pour toute la durée de l'accord.

Dans tous les cas, les entreprises demeurent libres d'accéder au PERCO/PERECO ou PERCOI/PERECOI de leur choix en dehors du cadre du présent accord. De même, les PERCO ou PERCOI existant dans les entreprises à la date de prise d'effet de l'accord PERCOI initial ne sont pas remis en cause. Toutefois, ces entreprises ont la possibilité de se soumettre au présent accord facultatif de branche après dénonciation de leur dispositif.

Article 5 | Titulaires

Peuvent effectuer des versements sur le PERECOI :

- tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise à la date de son premier versement. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui la précèdent ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et moins de 250 salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du code du travail, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PERECOI ;
- peuvent également participer dans les mêmes conditions au PERECOI les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements sur leur PERECOI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes conditions que pour les salariés mais ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 9.1 du PERECOI.

Les anciens salariés, autres que les retraités, peuvent rester adhérents au PERECOI et continuer à effectuer des versements sur celui-ci, s'ils ne disposent pas d'un PERECO, d'un PERECOG ou d'un PERECOI dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'employeur, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 9.1 du présent accord.

Les anciens salariés peuvent également affecter au PERECOI leur prime d'intéressement ou leur participation afférente à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 9.1 du présent accord.

Article 6 | Adhésion des bénéficiaires

L'entreprise qui souhaite adhérer au PERECOI le fait par signature des conditions particulières valant bulletin d'adhésion remis par l'organisme gestionnaire des fonds et qui précise les modalités de gestion du contrat. Cette adhésion emporte acceptation pleine et entière du présent accord. Elle est notifiée également au teneur de compte.

Sous réserve de l'adhésion de l'entreprise au PERECOI, le premier versement du titulaire (visé à l'article 5) au PERECOI entraîne de fait son adhésion au plan.

Article 7 | Intervenants au plan^[1]

Article 7.1 | Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

La gestion des fonds est assurée par :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège

[1] Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 12 du présent accord.

AGRICA Épargne distribue des FCPE cités à l'article 12 et gérés par Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

Article 7.2 | Gestionnaire

Le gestionnaire est Amundi ESR (filiale d'Amundi), société anonyme, au capital de 24 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9, entreprise d'investissement de droit français, agréée par l'autorité de contrôle prudentiel, mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16006295, ci-après dénommé « le gestionnaire ».

Le gestionnaire tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 18 du présent accord.

Article 7.3 | Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank, société anonyme au capital de 1 280 677 691,03 € immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 692 024 722, dont le siège social est 89-91, rue Gabriel Péri, 92120 Montrouge, ci-après dénommé « le dépositaire ».

Article 8 | Ressources du plan

Le PERECOI peut recevoir :

- les versements volontaires facultatifs des salariés (en l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu) ;
- la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou du supplément d'intéressement ;
- la totalité ou une partie des droits à participation ou du supplément de participation ;
- la totalité ou partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne temps (CET) ;
- l'investissement des jours de repos non pris au-delà de la 4^e semaine de congés payés dans la limite de 10 jours par année calendaire ;
- l'abondement de l'entreprise sur les versements des salariés, si celle-ci le souhaite ;
- l'abondement unilatéral de l'entreprise (effectué en l'absence de versements des salariés), si celle-ci le souhaite ;
- la totalité ou une partie de la ou des prime(s) de partage de la valeur perçue(s) ;
- la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

En outre, le PERECOI peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraites tel que prévu à l'article 16 de l'accord.

Article 9.1 | Frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées en annexe du présent accord.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ de l'entreprise, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERECOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente au présent accord, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du titulaire.

Article 9.2 | Commission de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE et autres frais

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge des porteurs de parts.

Ces derniers en sont informés préalablement par des moyens appropriés.

Les entreprises qui décident de prendre à leur charge les droits d'entrée dans les FCPE devront mentionner ce choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et en informer leurs salariés.

Article 9.3 | Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autres frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les titulaires.

Article 9.4 | Abondement de l'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent, ont la faculté de compléter les versements des titulaires par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur (notamment respect du caractère collectif).

L'abondement peut être simple (uniforme) ou dégressif à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent.

Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal (soit un maximum de 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (soit un maximum de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
- soit en € avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
- soit en % du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1.

Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par paliers à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 16 % mentionné ci-après ;

- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (soit un maximum de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en €, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

Les entreprises choisissent le cas échéant selon l'origine des versements (versements volontaires facultatifs, sommes issues de l'intéressement, de la participation, sommes provenant du compte épargne temps, sommes provenant de jours de repos non pris, prime(s) de partage de la valeur) le(s) niveau(x) d'abondement(s) applicable(s) aux versements, dans les fourchettes et selon les paliers ci-dessus.

Les entreprises devront mentionner leur choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et ce, par l'intermédiaire des conditions particulières valant bulletin d'adhésion de l'entreprise.

L'abondement doit être affecté au PERECOI concomitamment aux versements des titulaires, ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du titulaire de l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont affectés au PERECOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERECOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERECOI défini à l'article L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité, ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article.

De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert conformément à l'article 16.

En l'absence de modifications, les modalités d'abondement choisies par l'entreprise, sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile.

Il est précisé que toute modification devra être portée à la connaissance des titulaires du plan par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou, information individuelle) préalablement à tout versement.

En cas de modification des conditions d'abondement la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de l'adhésion ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 9.4. bis | Abondement d'amorçage et/ou périodique de l'employeur

Lors de son adhésion, chaque entreprise qui le souhaite aura la possibilité d'effectuer un versement initial.

L'entreprise dispose également de la faculté d'effectuer un versement périodique qui peut être mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel.

Ces versements ne sont pas subordonnés à un versement volontaire du titulaire.

Le versement initial et le versement périodique bénéficient à l'ensemble des salariés définis à l'article 5 de l'accord. Ils sont définis par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 €.

Le montant total annuel de ces deux versements ne peut excéder la limite globale prévue au premier alinéa du V de l'article 1^{er} de la loi partage de la valeur (exonération de la PPV) soit à ce jour 3 000 € dans le cas général, et 6 000 € pour les entreprises disposant d'un accord de participation volontaire ou d'intéressement.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (16 %).

Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement mentionné à l'article 9.4.

Article 10 | Régime fiscal et social

Article 10.1 | Fiscalité des versements dans le PERECOI

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier :

Les versements volontaires réalisés dans le PERECOI sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts (dans la limite maximum de 10 % du revenu annuel N-1 du foyer fiscal, fixé *a minima* à un plafond annuel de la sécurité sociale – PASS et plafonné à 8 PASS de l'année précédant celle des versements, selon les informations propres à la déclaration d'impôt sur le revenu n° 2042 et selon les conditions définies sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>). En contrepartie de cet avantage fiscal à l'entrée, les sommes seront fiscalisées au moment du retrait selon la réglementation en vigueur.

Les versements volontaires non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu demeurent possibles sur mention expresse et irrévocable du titulaire. En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Les sommes revenant aux titulaires au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, et affectées au PERECOI, sont exonérées d'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Les versements obligatoires de l'employeur ou du titulaire sur le PERECOI sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Article 10.2 | Fiscalité des sommes reversées à la sortie du PERECOI

L'épargne reversée sous forme de capital est affranchie d'imposition sur le revenu, lorsque les sommes ont pour origine :

- de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur), ainsi que des droits inscrits sur un compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps, de jours de repos non pris, sous réserve qu'ils soient eux-mêmes exonérés de l'impôt sur le revenu en application du code général des impôts ;

- des versements volontaires d'un titulaire qui n'ont pas fait l'objet d'une déduction du revenu imposable conformément aux dispositions du code général des impôts ;
- un des cas de déblocage anticipés L. 224-4 du code monétaire et financier, à l'exception de l'acquisition de la résidence principale.

Dans les autres cas où l'épargne est reversée sous forme de capital ou en cas de sortie en rente, celle-ci est assujettie à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Article 11 | Modalités d'alimentation du PERECOI

Les versements au PERECOI seront investis par FCPE du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) des FCPE, lesquels sont annexés au présent accord.

Article 11.1 | Versements volontaires facultatifs des titulaires

Le PERECOI reçoit les versements volontaires des titulaires.

En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un plafond déterminé par l'administration fiscale, conformément aux dispositions du code général des impôts.

Les versements pourront être effectués sur le PERECOI à tout moment, soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les titulaires, soit de façon exceptionnelle par chèque, par prélèvement ou par le site internet dédié à l'épargne salariale.

Les titulaires transmettent leur bulletin de versement directement au gestionnaire du PERECOI qui se charge, le cas échéant, du calcul et du prélèvement sur le compte de l'entreprise de l'abondement. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

Article 11.2 | Les sommes provenant du compte épargne-temps (CET)

Si l'accord CET le permet, le titulaire peut affecter au PERECOI de branche la totalité ou une partie de ses droits accumulés sur le CET, selon les modalités retenues par l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont transférés vers le PERECOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERECOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERECOI défini aux articles L. 3332-1 et R. 3334-2 du code du travail.

Les droits transférés qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient d'un régime d'exonération sociale et fiscale particulier dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

Article 11.3 | Les sommes provenant des jours de repos non pris

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque titulaire peut, sur demande individuelle et dans la limite de 10 jours par an, verser dans le PERECOI les jours correspondant à des jours de repos non pris ou à des jours de congés excédant 24 jours ouvrables.

Ces jours de repos ou de congés sont investis dans le PERECOI pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail, étant précisé que l'entreprise informe les titulaires de la valeur monétaire d'un jour de congé.

Le transfert de jours de repos non pris s'effectue avec l'accord de l'entreprise et dans le respect, d'une part, des dispositions d'entreprises régissant l'utilisation des jours de repos non

pris et, d'autre part, des dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés. Il appartient au salarié de demander le versement de ces jours « monétisés » dans le PERECOI. Le versement est réalisé au plus tard avant la fin de l'année civile au cours de laquelle la demande a été formulée.

Les sommes versées bénéficient également d'un régime d'exonération sociale et fiscale particulier visé à l'article L. 3334-8 du code du travail.

Article 11.4 | *L'intéressement ou, le cas échéant le supplément d'intéressement (uniquement si un dispositif d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Lorsque le titulaire décide d'affecter en partie ou en totalité sa prime d'intéressement ou, le cas échéant, son supplément d'intéressement dans le PERECOI, il doit en faire la demande dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord d'intéressement lorsqu'il existe dans l'entreprise, précise la date à laquelle le titulaire est présumé avoir été informé.

Le versement au PERECOI s'effectue selon les modalités retenues par l'entreprise.

Les sommes versées sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu aux articles L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail.

Article 11.5 | *La participation ou, le cas échéant, le supplément de participation (uniquement si un dispositif de participation est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Lorsque le titulaire décide d'affecter en partie ou en totalité sa prime de participation ou, le cas échéant, son supplément de participation dans le PERECOI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le versement au PERECOI s'effectue selon les modalités retenues par l'entreprise.

À défaut de choix exprimé par le titulaire dans les délais impartis, le montant de la prime de participation sera automatiquement affecté selon les modalités prévues dans l'accord de participation lorsqu'il existe dans l'entreprise, étant précisé que pour les entreprises ayant adhéré au PERECOI, 50 % des droits seront, par défaut, affectés à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibre » avec un horizon de placement correspondant à l'âge légal de départ en retraite ou au projet personnel indiqué par le titulaire. En l'absence de choix du titulaire, l'horizon de placement retenu correspondra à l'âge légal de départ en retraite. Si le titulaire est déjà titulaire d'avoirs dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation et l'horizon de placement seront identiques à ceux déjà retenus.

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

Article 11.6 | *La prime de partage de la valeur (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Conformément à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PERECOI tout ou partie des sommes qui lui sont

attribuées au titre de la ou des prime(s) de partage de la valeur versée(s) dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

La demande d'affectation doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la fiche d'information remise au titulaire, qui peut être effectuée par voie électronique sauf opposition du titulaire. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PERECOI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Article 11.7 | *La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PERECOI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valorisation de l'entreprise doivent être affectées à la réalisation du PERECOI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PERECOI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu dans une limite de 5 % des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, soit 3,75 % du PASS.

Article 12 | *Investissement des sommes recueillies par le PERECOI*

Article 12.1 | *La gestion libre*

Les sommes recueillies par le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts et fractions de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dans lesquels les titulaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA Épargne obligataire A ;
- FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A* ;
- FCPE AGRICA Épargne défensif A ;
- FCPE AGRICA Épargne équilibré A ;
- FCPE AGRICA Épargne dynamique A ;
- FCPE AGRICA Épargne long terme A ;
- FCPE AGRICA Épargne actions responsables A.

Ces FCPE sont gérés par AGRICA Épargne.

*Ce FCPE est nourricier du FCP Sienna obligations vertes qui bénéficie du label Greenfin, un des labels éligibles selon la loi partage de la valeur.

- FCPE AMUNDI 3 mois ESR H ;
- FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR.

Ces FCPE sont gérés par Amundi.

Sont annexés au présent accord, les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au PERECOI.

Article 12.2 | *La gestion pilotée*

Le titulaire peut également choisir l'option « PERECOI piloté ». La spécificité de l'option pilotée est une affectation d'allocations d'actifs, automatisée entre des FCPE de la gamme susmentionnée et ce, en fonction d'un profil de risque et d'un horizon de placement choisis par le titulaire. La formule d'allocation visera à privilégier les supports plus sécurisés au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance. Les modalités de mise en œuvre de cette gestion sont indiquées en annexe de l'accord.

■ Option par défaut : erreur ou omission sur le bulletin de versement volontaire.

Sauf décision contraire et expresse du titulaire, ses versements dans le PERECOI sont affectés dans le cadre de la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibré » avec un horizon de placement correspondant à l'âge légal de départ en retraite ou au projet personnel indiqué par le titulaire. En l'absence de choix du titulaire, l'horizon de placement retenu correspondra à l'âge légal de départ en retraite. Si le titulaire est déjà titulaire d'avoirs dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation et l'horizon de placement seront identiques à ceux déjà retenus.

Article 13 | *Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)*

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Dans le cadre de la gestion pilotée du PERECOI, les titulaires donnent par ce moyen l'ordre au teneur de compte et/ou registre d'effectuer en leur nom et pour leur compte les arbitrages entre les différents FCPE utilisés selon les profils et horizons choisis.

Article 14 | *Délai d'indisponibilité des avoirs et cas de déblocages anticipés*

Article 14.1 | *Délai d'indisponibilité*

Les parts inscrites au compte du titulaire deviennent disponibles à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Article 14.2 | *Déblocages anticipés*

Selon la législation en vigueur, les titulaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant leur départ en retraite, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au PERECOI dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

À titre indicatif, ces cas sont, à ce jour :

1. L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
2. Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan ;
3. La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil

de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5. La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (versements obligatoires du salarié ou de l'employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;

7. Lorsqu'à la date de demande de déblocage anticipé, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au titulaire d'en faire la demande.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du titulaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

Article 15 | Retrait des avoirs (rachat de parts)

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de compte.

Article 15.1 | Modalités de délivrance des avoirs

La délivrance des parts de FCPE, devenues disponibles du fait du départ à la retraite du titulaire et correspondant à des droits issus des versements obligatoires du titulaire et/ou de l'employeur sur le PERECOI ne pourront être délivrés que sous la forme d'une rente viagère.

La délivrance des parts de FCPE correspondant aux autres droits, intervient, au choix du titulaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;
- soit sous forme de capital, en une seule fois ou de manière fractionnée ;
- soit une partie sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux et une partie sous forme de capital, qui ne pourra être fractionné.

La délivrance des parts de FCPE demandées par le titulaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique (en capital) qui porte au choix du participant sur tout ou partie des avoirs.

En tout état de cause, la liquidation du PERECOI est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Toute demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

Lorsque le titulaire envisage la délivrance de ses avoirs sous forme de rente viagère, il peut par l'intermédiaire de la société de gestion, obtenir des informations sur les conditions de souscription et de liquidation auprès de l'organisme assureur gestionnaire désigné à l'article 15.2.

Article 15.2 | *Organisme assureur pour la gestion de la rente*

Lorsque la délivrance des avoirs intervient sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, à la demande du titulaire, AMUNDI tenue de comptes transmet les avoirs du participant à l'organisme assureur gestionnaire CCPMA prévoyance (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale) désignée par AGRICA Épargne pour déterminer le niveau de la rente.

CCPMA prévoyance verse la rente au participant selon les échéances périodiques et selon des modalités fixées par contrat.

Article 16 | *Transfert individuel et collectif des avoirs*

Le présent PERECOI de branche peut recevoir des transferts.

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du PERECOI de branche.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Le présent PERECOI peut également être alimenté par le transfert de droits individuels (anciens produits) en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite mentionnés à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Article 17 | *Capitalisation des revenus des FCPE*

Les revenus des FCPE souscrits à travers le PERECOI sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et des crédits d'impôts, attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

Article 18 | *Information des porteurs de parts*

Article 18.1 | *Information collective*

En cas d'adhésion de l'entreprise au PERECOI de branche, l'accord et les avenants conclus ultérieurement seront mis à disposition de l'ensemble des titulaires, par voie dématérialisée via l'intranet et/ou par voie d'affichage. Les titulaires seront aussi informés des conditions de versement, des caractéristiques des diverses formes de placement ainsi que des règles de modification des choix de placement.

Tout salarié titulaire ou potentiellement titulaire peut obtenir le texte de l'accord et de ses avenants auprès du service du personnel de l'entreprise.

Article 18.2 | *Information individuelle*

Tout titulaire, lors de son entrée dans l'entreprise, reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant le PERECOI et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise.

Le gestionnaire, en vertu d'une convention conclue avec l'entreprise, envoie directement aux titulaires, au moins une fois par an, un relevé de compte individuel comportant :

- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais, exprimé en euros ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'économie ;
- lorsque les versements sont affectés à une grille de gestion pilotée, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l'épargne.

En outre, chaque titulaire, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, reçoit avec son relevé de compte individuel annuel, une information sur la gestion pilotée. Ces informations sont également mises à disposition sur le site internet du gestionnaire.

Ces informations seront également mises à disposition sur le site internet dédié à l'épargne salariale et le serveur vocal interactif (SVI).

Article 18.3 | Information des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et dans le cadre des plans d'épargne retraite d'entreprise mentionnés à l'article L. 224-9 du code monétaire et financier.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert.

L'état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état récapitulatif informe le titulaire des modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du titulaire. Il peut figurer sur les relevés de comptes individuels et l'état récapitulatif.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le titulaire dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations et les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au titulaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un titulaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 19 | Conseil de surveillance

Chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou le cas échéant, le rapport simplifié est mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou est adressé par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

Article 20 | Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est mis en place ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord. Ce comité paritaire de suivi est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Article 21 | Date d'effet et modification de l'accord

Article 21.1 | Date d'effet et demande d'extension

Le présent accord et ses annexes, portant modification de l'accord auquel il se substitue, s'appliquent pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent d'en demander l'extension. La demande sera effectuée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 21.2 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion et faire l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que l'accord initial.

Le dispositif mis en place par le présent accord sera également régi, pour tout ce qui n'y serait pas prévu, par les textes légaux et réglementaires en vigueur ou futur, qui s'appliqueront automatiquement de plein droit, sans qu'une modification de l'accord par avenant soit nécessaire.

La société de gestion informera le comité paritaire de suivi par écrit. Le texte sera réputé applicable dans un délai d'un mois suivant l'information. Les partenaires sociaux pourront s'opposer à cette modification automatique par l'adoption d'un avenant de modification de l'accord.

Article 21.3 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois. S'il n'a pas été remplacé par un nouvel accord PERECOI dans un délai

d'un an à compter de l'expiration du préavis, les entreprises adhérentes en accord avec leurs salariés organiseront le transfert des avoirs acquis vers un autre PERECOI.

Article 22 | Litiges

Les litiges afférents à l'application du présent accord seront résolus à l'amiable dans le cadre du comité paritaire de suivi, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes.

Article 23 | Dépôt

Le présent accord, ses annexes ainsi que ses avenants seront déposés selon les modalités et respect des délais fixés par la réglementation.

Le présent est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modalités de l'option PERECOI piloté

Chaque titulaire au PERECOI est informé de l'option PERECOI PILOTE à compter de son quarante-cinquième anniversaire et ce par le Teneur de Compte à l'occasion de l'envoi du relevé de compte individuel annuel.

1. LES MODALITÉS TECHNIQUES

L'option « PERECOI Piloté », est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque titulaire en fonction d'un horizon de placement choisi par lui.

A cet horizon de placement, un profil d'investisseur DYNAMIQUE, EQUILIBRE et PRUDENT associé à une allocation-cible déterminée par AGRICA ÉPARGNE, en fonction de son niveau de sensibilité au risque, sera défini et lui sera proposé.

En choisissant cette option, il opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre plusieurs supports de placement.

La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement sera adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire ne pourra donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du Profil retenu, sauf à mettre fin à l'option pilotée et à bénéficier de l'option « PERECOI Libre ».

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécurisés augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

Chaque année, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation en fin d'année des différents supports.

Ainsi, dès que le titulaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue sont automatiquement investis et répartis sur les supports de placement suivant l'horizon de placement et la grille d'allocation d'actifs correspondant au profil de gestion retenu.

Lors de versement, le titulaire indiquera sur son bulletin de versement :

- l'option retenue : « PERECOI Piloté »,
- l'horizon de placement,
- le profil choisi.

A défaut de choix explicite du participant sur son bulletin, ses versements sont affectés à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibré » avec un horizon de placement correspondant à l'âge légal de départ en retraite en l'absence de choix du titulaire.

Les ajustements par rapport à la grille de répartition du profil de référence auront lieu au plus tard le dernier jour ouvré du dernier mois de chaque trimestre civil.

La constatation de l'évolution des valeurs liquidatives des supports de placement s'effectue au plus tard le dernier jour ouvré du dernier mois de chaque trimestre civil, en prenant comme référence la dernière valeur liquidative connue.

Toute demande de remboursement, totale ou partielle, d'avoir détenus sous l'option « PERECOI Piloté » sera traitée le lendemain ouvré de la date de réception de la demande, sauf dossier incomplet ou exception liée au fonds.

Le titulaire reçoit chaque trimestre un relevé qui l'informe des arbitrages effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif.

S'il quitte l'entreprise, il continue de bénéficier de cette option qui, sauf renonciation expresse de sa part, prendra fin à l'issue de la durée de placement qu'il aura définie.

Le titulaire peut à tout moment choisir cette option en adressant au teneur de compte un bulletin de versement mentionnant le choix de l'option.

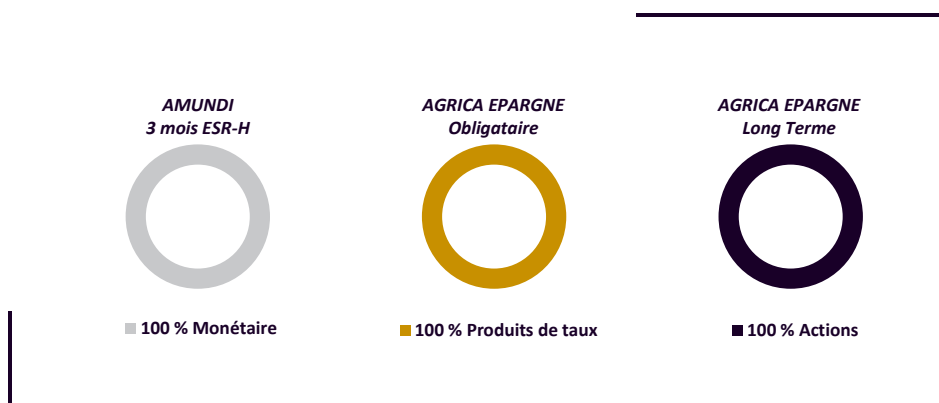
S'il désire faire entrer dans l'option « PERECOI Piloté » ses avoirs déjà détenus en option « PERECOI Libre », les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le titulaire peut à tout moment modifier son Profil d'Investisseur ou son Horizon de Placement en adressant une demande écrite au teneur de compte. Toutefois il est rappelé au titulaire qu'une modification fréquente du Profil d'investisseur ou de l'Horizon de Placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le titulaire peut mettre fin à tout moment à cette option en adressant, une demande écrite au teneur de compte, dans les mêmes conditions qu'un désinvestissement telles que reprises ci-dessus.

Les frais éventuels liés à l'option « PERECOI Piloté » sont à la charge du porteur de part, sauf décision de prise en charge par l'entreprise.

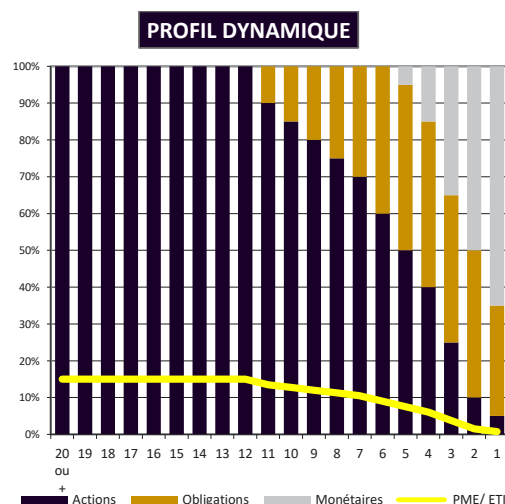
2 . LES FONDS UTILISES DANS LA GESTION DU PERECOI PILOTE



3. LES PROFILS ET HORIZONS DE PLACEMENTS

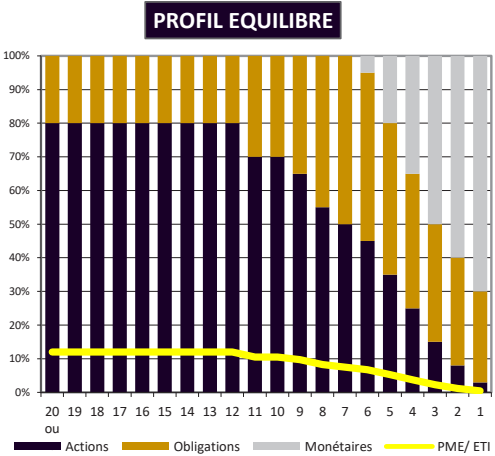
Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, sur le long terme, les actions offrent les meilleures performances nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée du placement atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actif optimale entre actions, obligations et produits monétaires permettant de maximiser le rendement.

Horizon de placement (années avant la retraite)	FCPE AGRICA ÉPARGNE LONG TERME	FCPE AGRICA ÉPARGNE OBLIGATAIRE	FCPE AMUNDI 3 MOIS ESR-H
20 ou +	100%	-	-
19	100%	-	-
18	100%	-	-
17	100%	-	-
16	100%	-	-
15	100%	-	-
14	100%	-	-
13	100%	-	-
12	100%	-	-
11	90%	10%	-
10	85%	15%	-
9	80%	20%	-
8	75%	25%	-
7	70%	30%	-
6	60%	40%	-
5	50%	45%	5%
4	40%	45%	15%
3	25%	40%	35%



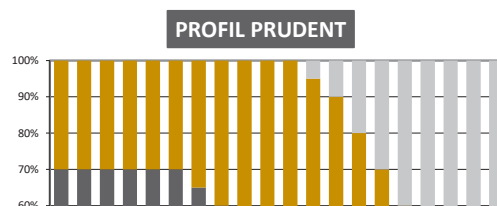
2	10%	40%	50%
1	5%	30%	65%

Horizon de placement (années avant la retraite)	FCPE AGRICA ÉPARGN E LONG TERME	FCPE AGRICA ÉPARGN E OBLIGATAIRE	FCPE AMUND I 3 MOIS ESR-H
20 ou +	80%	20%	-
19	80%	20%	-
18	80%	20%	-
17	80%	20%	-
16	80%	20%	-
15	80%	20%	-
14	80%	20%	-
13	80%	20%	-
12	80%	20%	-
11	70%	30%	-
10	70%	30%	-
9	65%	35%	-
8	55%	45%	-
7	50%	50%	-
6	45%	50%	5%
5	35%	45%	20%
4	25%	40%	35%
3	15%	35%	50%
2	8%	32%	60%
1	3%	27%	70%



Horizon de placement (années avant la retraite)	FCPE AGRICA ÉPARGN E LONG TERME	FCPE AGRICA ÉPARGN E OBLIGATAIRE	FCPE AMUND I 3 MOIS ESR-H
20 ou +	70%	30%	
19	70%	30%	
18	70%	30%	
17	70%	30%	
16	70%	30%	
15	70%	30%	
14	65%	35%	
13	60%	40%	
12	50%	50%	
11	45%	55%	
10	40%	60%	
9	35%	60%	5%
8	30%	60%	10%

7	25%	55%	20%
6	20%	50%	30%
5	15%	45%	40%
4	10%	40%	50%
3	5%	30%	65%
2	-	25%	75%
1	-	10%	90%



CRITÈRES DE CHOIX DES FCPE AINSI QUE LES DOCUMENTS D'INFORMATIONS CLÉS (DIC) DES FCPE

La gamme de FCPE proposée par AGRICA ÉPARGNE dans l'accord PERECOI offre un choix de niveau de risque étendu avec le souci de diversification et de gestion dans la durée.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Obligataire-A : 100% produits de taux. L'objectif est de valoriser votre épargne en visant la performance des marchés obligataires tout en acceptant les risques liés à ces marchés.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Obligations vertes - A : 100% obligations. Pour valoriser votre épargne tout en participant au financement de l'économie verte, de la transition énergétique et écologique. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché obligataire.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Défensif-A : 80% de produits de taux, 20% d'actions. L'objectif est de sécuriser les capitaux investis en recherchant des revenus élevés avec un risque minimum grâce à des placements obligataires. Toutefois, afin de profiter de la durée des placements, une petite partie des capitaux sera investie sur les marchés actions ou obligations convertibles.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Equilibré-A : 50% de produits de taux, 50% d'actions. L'objectif est de répartir le portefeuille à 50/50 entre des placements sur les produits de taux et les autres produits. Le risque d'un tel portefeuille et sa sensibilité aux résultats des marchés boursiers deviennent significatifs même si la politique de gestion mise en œuvre s'attache à limiter ce risque.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Dynamique-A : 25% de produits de taux, 75% d'actions. L'objectif est d'offrir une gestion dynamique du portefeuille, exposé à hauteur de 75% aux marchés actions. Le risque est élevé mais maîtrisé grâce à une diversification importante.

FCPE AGRICA ÉPARGNE LONG TERME-A : 100% d'actions. Pour chercher à valoriser une épargne de long terme grâce à une exposition aux marchés des actions internationales. La réalisation d'une plus-value potentielle est la contrepartie d'un risque de perte en capital.

FCPE AGRICA ÉPARGNE Actions Responsables-A : 100% d'actions. Pour obtenir une performance financière dans la durée en prenant en compte les critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance), en répondant de façon concrète aux Objectifs de Développement Durable tout en privilégiant les thèmes de la santé et de l'environnement. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché actions.

Afin de compléter sa gamme, AGRICA ÉPARGNE met à disposition 2 FCPE complémentaires gérés par Amundi.

FCPE AMUNDI 3 mois ESR-H : 100% monétaire. L'objectif de gestion du fonds est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'EONIA capitalisé. Durée de placement minimum recommandée : 3 mois.

équilibrée dans des produits de taux et d'actions de la zone euro qui satisfont à des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) et dans des projets favorisant l'emploi et l'insertion sociale. Durée de placement minimum recommandée : 5 ans et plus.

La valeur et les revenus d'un investissement sont susceptibles de varier à la hausse comme à la baisse. Les fonds n'offrent aucune garantie de performance. En outre, les performances passées ne sont ni une assurance, ni un indicateur fiable des rendements futurs. Les DIC des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com ou sur demande auprès des sociétés de gestion à savoir :

AGRICA ÉPARGNE, Société par Actions Simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21 rue de la Bienfaisance 75382 Paris cedex 08, agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04005.

Amundi Asset Management, Société Anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris, Société de Gestion agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

** Les modifications affectant les caractéristiques des FCPE à la suite de fusions, des décisions des conseils de surveillance ou à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent de plein droit au présent règlement.*

Annexe 2 à l'accord du 25 mars 2014 modifié par avenant n° 2 en date du 22 octobre 2025 relatif au plan d'épargne pour la retraite collectif PERCOI facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux

Document unilatéral d'adhésion établi conformément à l'accord du 25 mars 2014, tel que modifié par l'avenant n° 2 en date du 22 octobre 2025, relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sous la forme interentreprises (PERECOI) applicable aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Raison sociale :

Adresse :

N° Siret Effectifs :

Libellé de la convention collective de branche : convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers

IDCC : 7025

Convient ce qui suit :

Préambule

Par accord du 25 mars 2014 (ci-après l'« accord »), les entreprises de travaux et services agricoles, forestiers et ruraux ont souhaité développer et encourager l'épargne salariale au sein de la branche en mettant en place un plan d'épargne retraite collectif interentreprises facultatif (ci-après « PERECOI »).

Le présent document unilatéral d'adhésion type au PERECOI facultatif de branche (ci-après le « document ») répond aux exigences de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et au décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 en permettant à la société (ci-après « l'entreprise ») d'adhérer unilatéralement au PERECOI facultatif de branche.

Il répond aux conditions posées par le livre III de la 3^e partie du code du travail.

Est annexée au présent document la liste des supports d'investissement.

Article 1^{er} | Objet

L'entreprise confirme sa volonté de mettre en œuvre le dispositif de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sous la forme interentreprises (PERECOI) proposé par la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

L'objectif du présent document est de permettre aux salariés de l'entreprise (ci-après « le[s] titulaire[s] ») de constituer en vue de leur retraite une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Article 2 | Bénéficiaires/titulaires

Peuvent effectuer des versements sur le PERECOI :

- tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise à la date de son premier versement. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de

travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui la précèdent ;

- le chef d'entreprise ou le président, le/les directeur(s) général(aux), le/les gérant(s), les membres du directoire, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce peut/peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PERECOI.

Peuvent également participer dans les mêmes conditions les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements au PERECOI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes conditions que pour les salariés, mais ne bénéficient pas à la prise en charge des frais visés à l'article 5.1 du document, ni, le cas échéant, de l'abondement de l'entreprise.

Les anciens salariés, autres que les retraités, peuvent rester adhérents au PERECOI et continuer à effectuer des versements sur celui-ci, s'ils ne disposent pas d'un PERCO, d'un PERCOG, d'un PERCOI ou d'un PERECOI dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'employeur, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 5.1 du présent PERECOI.

Les anciens salariés peuvent également affecter au plan leur prime d'intéressement ou leur participation afférente à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 5.1 du présent PERECOI.

Article 3 | *Intervenants au plan*^[1]

3.1. Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

La gestion des fonds est assurée par :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 8 du présent PERECOI.

AGRICA Épargne distribue des FCPE cités à l'article 8 et gérés par Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

3.2. Gestionnaire

Le gestionnaire est Amundi ESR (filiale d'Amundi), société anonyme, au capital de 24 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074,

[1] Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence cedex 9, entreprise d'investissement de droit français, agréée par l'autorité de contrôle prudentiel, mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16006295, ci-après dénommé « le gestionnaire ».

Le gestionnaire tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, et est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 14 du présent document.

3.3. Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank, société anonyme au capital de 1 280 677 691,03 € immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 692 024 722, dont le siège social est 89-91, rue Gabriel Péri, 92120 Montrouge, ci-après dénommé « le dépositaire ».

Article 4 | *Ressources du plan*

Le PERECOI peut recevoir :

- les versements volontaires des salariés (en l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu) ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou de supplément d'intéressement ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des droits à participation ou de supplément de participation ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne temps (CET) ;
- l'investissement des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par année calendaire ;
- le cas échéant, l'abondement de l'entreprise sur les versements des salariés ;
- le cas échéant, l'abondement de l'entreprise en l'absence de versement des salariés ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie de la ou des prime(s) de partage de la valeur ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

En outre, le présent PERECOI peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite tel que prévu à l'article 12 du présent document.

Article 5 | *Frais et contribution*

5.1. Frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts sont pris en charge par la société dans les conditions visées en annexe de l'accord.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ, et ce, tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERECOI.

Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de part sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du titulaire.

5.2. Commissions de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge :

- des porteurs de parts. Ces derniers sont informés préalablement par tout moyen approprié ;
- de l'entreprise. Elle mentionne ce choix à l'organisme gestionnaire des fonds et au teneur de compte et en informe les salariés.

5.3. Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autre frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs FCPE et sont donc supportés par les titulaires.

5.4. Abondement de l'entreprise

Selon l'option retenue :

- ☐ L'entreprise ne versera pas d'abondement.
- ☐ L'entreprise complètera les versements des salariés par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur.

L'abondement est applicable aux :

- ☐ Versements volontaires.
- ☐ Primes d'intéressement et/ou supplément d'intéressement.
- ☐ Prime de participation et/ou supplément de participation.
- ☐ Sommes provenant du compte épargne temps.
- ☐ Sommes provenant des jours de repos non pris.
- ☐ Prime(s) de partage de la valeur.

NB. :

Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal (soit maximum 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (soit un maximum de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
 - soit en € avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
 - soit en % du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1 %.

Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par paliers à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 16 % mentionné ci-après ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (soit un maximum de 16 % du plafond

annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en €, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

☐ Abondement simple selon la règle suivante : % des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de€ ou % du PASS par an.

☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :

- % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
- puis % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
- puis % des sommes brutes versées jusqu'à €.

Avec un plafond d'abondement de € par an.

☐ Une politique d'abondement distincte est retenue pour les sommes issues et ce, selon les modalités suivantes :

☐ Abondement simple selon la règle suivante :% des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de € ou % du PASS par an ;

☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :

- % des sommes brutes versées jusqu'à€ ;
- puis% des sommes brutes versées jusqu'à€ ;
- puis % des sommes brutes versées jusqu'à €.

Avec un plafond d'abondement de € par an.

L'abondement doit être affecté au PERECOI concomitamment aux versements des salariés, ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du salarié de l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont affectés au PERECOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERECOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERECOI défini à l'article L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail.

Les anciens salariés qui affecteront au PERECOI l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité, ne bénéficieront pas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article.

De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert conformément à l'article 4.

Les modalités d'abondement choisies par l'entreprise sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile selon la procédure de dénonciation prévue à l'article 18.2.

En cas de modification des conditions d'abondement, la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

5.4. bis Abondement d'amorçage et/ou périodique de l'employeur

☐ L'entreprise n'effectuera pas de versement initial.

☐ L'entreprise effectuera un versement initial d'un montant de€.

☐ L'entreprise effectuera un versement périodique d'un montant de€ selon la périodicité suivante :

- ☐ mensuelle ;
- ☐ trimestrielle ;
- ☐ semestrielle ;
- ☐ annuelle.

Ces versements ne sont pas subordonnés à un versement volontaire du titulaire.

Le versement initial et/ou le versement périodique bénéficient à l'ensemble des salariés définis à l'article 2 du présent document. Ils sont définis par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 €.

Le montant total annuel de ces deux versements ne peut excéder la limite globale prévue au premier alinéa du V de l'article 1^{er} de la loi partage de la valeur (exonération de la PPV) soit à ce jour 3 000 € dans le cas général, et 6 000 € pour les entreprises disposant d'un accord de participation volontaire ou d'intéressement.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement prévu par le règlement et du plafond légal mentionné à l'article D. 224-10 du code monétaire et financier (16 %).

Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement mentionné à l'article 6 du présent document.

Article 6 | Régime social et fiscal

6.1. Fiscalité des versements dans le PERECOI

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, les versements volontaires réalisés dans le PERECOI sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts (dans la limite maximum de 10 % du revenu annuel N – 1 du foyer fiscal, fixé *a minima* à un plafond annuel de la sécurité sociale – PASS et de 8 PASS, selon les informations propres à la déclaration d'impôt sur le revenu n° 2042 et selon les conditions définies sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>.) En contrepartie de cet avantage fiscal à l'entrée, les sommes seront fiscalisées au moment du retrait selon la réglementation en vigueur.

Les versements volontaires non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu demeurent possibles sur mention expresse et irrévocable du titulaire. En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

- les sommes revenant aux titulaires au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, et affectées au PERECOI sont exonérées d'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts ;
- les versements obligatoires de l'employeur ou du titulaire sur le PERECOI sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

6.2. Fiscalité des sommes reversées à la sortie du PERECOI

L'épargne reversée sous forme de capital est affranchie d'imposition sur le revenu, lorsque les sommes ont pour origine :

- de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur), ainsi que des droits inscrits sur un compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps,

- de jours de repos non pris, sous réserve qu'ils soient eux-mêmes exonérés de l'impôt sur le revenu en application du code général des impôts ;
- des versements volontaires d'un titulaire qui n'ont pas fait l'objet d'une déduction du revenu imposable conformément aux dispositions du code général des impôts ;
 - un des cas de déblocage anticipés L. 224-4 du code monétaire et financier, à l'exception de l'acquisition de la résidence principale ;
 - dans les autres cas où l'épargne est reversée sous forme de capital ou en cas de sortie en rente, celle-ci est assujettie à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Article 7 | Modalités d'alimentation du PERECOI

Les versements au plan d'épargne seront investis par FCPE du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels sont annexés au présent document.

7.1. Versements volontaires facultatifs des titulaires

Le PERECOI reçoit les versements volontaires des titulaires.

En l'absence de précision du titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Les versements pourront être effectués sur le PERECOI à tout moment, soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les titulaires, soit de façon exceptionnelle par chèque, par prélèvement ou par le site internet dédié à l'épargne salariale.

Ces derniers transmettent leur bulletin de versement directement au gestionnaire du PERECOI, qui se charge, le cas échéant, du calcul et du prélèvement sur le compte de l'entreprise de l'abondement. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

7.2. Les sommes provenant du compte épargne temps (CET) (uniquement si un CET est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Si l'accord CET le permet, le titulaire peut affecter au PERECOI de branche la totalité ou une partie de ses droits accumulés sur le CET, il le fait selon les modalités retenues par l'entreprise.

Lorsque les droits du CET sont transférés vers le PERECOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERECOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERECOI défini aux articles L. 3332-1 et R. 3334-2 du code du travail.

Les droits transférés qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient d'un régime d'exonération sociale et fiscale particulier dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

7.3. Les sommes provenant des jours de repos non pris

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque titulaire peut, sur demande individuelle et dans la limite de 10 jours par an, verser dans le PERECOI les jours correspondant à des jours de repos non pris ou à des jours de congés excédant 24 jours ouvrables.

Ces jours de repos ou de congés sont investis dans le PERECOI pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail, étant précisé que l'entreprise informe les titulaires de la valeur monétaire d'un jour de congé.

Le transfert de jours de repos non pris s'effectue avec l'accord de l'entreprise et dans le respect, d'une part, des dispositions d'entreprises régissant l'utilisation des jours de repos non pris et, d'autre part, des dispositions légales et réglementaires régissant les jours de congés payés. Il appartient au salarié de demander le versement de ces jours « monétisés » dans le PERECOI. Le versement est réalisé au plus tard avant la fin de l'année civile au cours de laquelle la demande a été formulée.

Les sommes versées bénéficient également d'un régime d'exonération sociale et fiscale.

7.4. L'intéressement, ou le cas échéant le supplément d'intéressement (uniquement si un dispositif d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsque le titulaire décide d'affecter en partie ou en totalité sa prime d'intéressement ou, le cas échéant, son supplément d'intéressement dans le PERECOI, il doit en faire la demande dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord d'intéressement lorsqu'il existe dans l'entreprise, précise la date à laquelle le titulaire est présumé avoir été informé.

Le versement au PERECOI s'effectue, selon les modalités retenues par l'entreprise.

Les sommes versées sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

7.5. La participation, ou le cas échéant le supplément de participation (uniquement si un dispositif de participation est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsque le titulaire décide d'affecter en partie ou en totalité sa prime de participation ou, le cas échéant, son supplément de participation dans le PERECOI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le versement au PERECOI s'effectue, selon les modalités retenues par l'entreprise.

À défaut de choix exprimé par le titulaire dans les délais impartis, le montant de la prime de participation sera automatiquement affecté selon les modalités prévues dans l'accord de participation lorsqu'il existe dans l'entreprise, étant précisé que pour les entreprises ayant adhéré au PERECOI, 50 % des droits seront, par défaut, affectés à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibre » avec un horizon de placement correspondant à l'âge légal de départ en retraite ou au projet personnel indiqué par le titulaire. En l'absence de choix du titulaire, l'horizon de placement retenu correspondra à l'âge légal de départ en retraite. Si le titulaire est déjà titulaire d'avoirs dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation et l'horizon de placement seront identiques à ceux déjà retenus.

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

7.6. La prime de partage de la valeur (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Conformément à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PERECOI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la ou des prime(s) de partage de la valeur versée(s) dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valeur doivent être affectées à la réalisation du PERECOI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PERECOI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement.

7.7. La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PERECOI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valorisation de l'entreprise doivent être affectées à la réalisation du PERECOI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PERECOI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu dans une limite de 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

Article 8 | Investissement des sommes recueillies par le PERECOI^[1]

8.1. La gestion libre

Les sommes recueillies par le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts et fractions de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dans lesquels les titulaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA Épargne obligataire A ;
- FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A* ;
- FCPE AGRICA Épargne défensif A ;
- FCPE AGRICA Épargne équilibré A ;
- FCPE AGRICA Épargne dynamique A ;
- FCPE AGRICA Épargne long terme A ;
- FCPE AGRICA Épargne actions responsables A ;

Ces FCPE sont gérés par AGRICA Épargne.

*Ce FCPE est nourricier du FCP Sienna obligations vertes qui bénéficie du label Greenfin, un des labels éligibles selon la loi partage de la valeur.

FCPE AMUNDI 3 mois ESR H.

FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR.

Ces FCPE sont gérés par Amundi.

Sont annexés au document les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

8.2. La gestion pilotée

Le titulaire peut également choisir l'option « PERECOI piloté ». La spécificité de l'option pilotée est une affectation d'allocations d'actifs, automatisée entre des FCPE de la gamme susmentionnée et ce, en fonction d'un profil de risque et d'un horizon de placement choisis

[1] Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au présent plan.

par le titulaire. La formule d'allocation visera à privilégier les supports plus sécurisés au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance. Les modalités de mise en œuvre de cette gestion sont indiquées en annexe du présent document.

■ Option par défaut : erreur ou omission sur le bulletin de versement volontaire.

Sauf décision contraire et expresse du titulaire, ses versements dans le présent PERECOI sont affectés à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibré » avec un horizon de placement correspondant à l'âge légal de départ en retraite ou au projet personnel indiqué par le titulaire. En l'absence de choix du titulaire l'horizon de placement retenu correspondra à l'âge légal de départ en retraite. Si le titulaire est déjà titulaire d'avoirs dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation et l'horizon de placement seront identiques à ceux déjà retenus.

Article 9 | *Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)*

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Dans le cadre de la gestion pilotée du PERECOI, les titulaires donnent par ce moyen l'ordre au teneur de compte et/ou registre d'effectuer en leur nom et pour leur compte les arbitrages entre les différents FCPE utilisés selon les profils et horizons choisis.

Article 10 | *Délai d'indisponibilité des avoirs et cas de déblocages anticipés*

10.1. Délais d'indisponibilité

Les parts inscrites au compte du titulaire deviennent disponibles à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

10.2. Déblocages anticipés

Selon la législation en vigueur, les titulaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant leur départ en retraite, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au PERECOI dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

À titre indicatif, ces cas sont, à ce jour :

8. L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

9. Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

10. La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation.

11. L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation.

12. La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant

ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

13. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (versements obligatoires du salarié ou de l'employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

14. Lorsqu'à la date de demande de déblocage anticipé, le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au titulaire d'en faire la demande.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du titulaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

Article 11 | Retraits des avoirs (rachat de parts)

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de compte.

11.1. Modalités de délivrance des avoirs

La délivrance des parts de FCPE, devenues disponibles du fait du départ à la retraite du titulaire et correspondant à des droits issus des versements obligatoires du titulaire et/ou de l'employeur sur le PERECOI ne pourront être délivrés que sous la forme d'une rente viagère.

La délivrance des parts de FCPE correspondant aux autres droits, intervient, au choix du titulaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ;
- soit sous forme de capital, en une seule fois ou de manière fractionnée ;
- soit une partie sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux et une partie sous forme de capital, qui ne pourra être fractionné.

La délivrance des parts de FCPE demandées par le titulaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique (en capital) qui porte au choix du participant sur tout ou partie des avoirs.

En tout état de cause, la liquidation du PERECOI est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Toute demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

Lorsque le titulaire envisage la délivrance de ses avoirs sous forme de rente viagère, il peut par l'intermédiaire de la société de gestion, obtenir des informations sur les conditions de souscription et de liquidation auprès de l'organisme assureur gestionnaire désigné à l'article 11.2.

11.2. Organisme assureur pour la gestion de la rente

Lorsque la délivrance des avoirs intervient sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, à la demande du titulaire, AMUNDI tenue de comptes transmet les avoirs du participant à l'organisme assureur gestionnaire CCPMA Prévoyance (Institution de prévoyance régie par le

titre III du livre IX du code de la sécurité sociale) désignée par AGRICA Épargne pour déterminer le niveau de la rente.

CCPMA Prévoyance verse la rente au participant selon des échéances périodiques et selon des modalités fixées par contrat.

Article 12 | *Transfert individuel et collectif des avoirs*

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du PERECOI de branche.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Le PERECOI de branche peut également être alimenté par le transfert de droits individuels (anciens produits) en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite mentionnés à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Article 13 | *Capitalisation des revenus des FCPE*

Les revenus des FCPE souscrits à travers le PERECOI de branche sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et crédits d'impôts, attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds commun de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

Article 14 | *Information des porteurs de parts*

14.1. Information collective

Les salariés sont informés du dispositif par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle). En cas d'abondement de l'entreprise les modalités choisies seront remises à chaque titulaire et à tout salarié nouvellement embauché ou feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Tout titulaire qui souhaite détenir le texte du présent document pourra l'obtenir auprès de l'employeur.

Le PERECOI de branche et ses éventuelles modifications ultérieures seront mis à disposition de l'ensemble des titulaires, par voie dématérialisée via l'intranet et/ou par voie d'affichage. Les titulaires seront aussi informés des conditions de versement, des caractéristiques des diverses formes de placement ainsi que des règles de modification des choix de placement.

Tout salarié titulaire ou potentiellement titulaire peut obtenir le texte du présent document auprès du service du personnel de l'entreprise.

14.2. Information individuelle

Tout titulaire, lors de son entrée dans l'entreprise, reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant le PERECOI et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise.

Le gestionnaire, en vertu d'une convention conclue avec l'entreprise, envoie directement aux titulaires, au moins une fois par an, un relevé de compte individuel comportant :

- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais, exprimé en euros ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'économie ;
- lorsque les versements sont affectés à une grille de gestion pilotée, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l'épargne.

En outre, chaque titulaire, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, reçoit avec son relevé de compte individuel annuel, une information sur la gestion pilotée. Ces informations sont également mises à disposition sur le site internet du gestionnaire.

Ces informations seront également mises à disposition sur le site internet dédié à l'épargne salariale et le serveur vocal interactif (SVI) à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

14.3. Information des porteurs de part ayant quitté l'entreprise

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et dans le cadre des plans d'épargne retraite d'entreprise mentionnés à l'article L. 224-9 du code monétaire et financier.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert éventuel vers un autre plan d'épargne retraite.

L'état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état récapitulatif informe le titulaire des modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du titulaire. Il peut figurer sur les relevés de comptes individuels et l'état récapitulatif.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par

le titulaire dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations et les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au titulaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un titulaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 15 | Conseil de surveillance

Conformément à l'article 19 du PERECOI de branche, chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou le cas échéant, le rapport simplifié est mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou est adressé par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

Article 16 | Commission de suivi

Le présent document fera l'objet d'un suivi par une commission désignée à cet effet au sein de l'entreprise.

Article 17 | Dispositions finales

17.1. Durée et date d'effet

Le document formalise l'adhésion de l'entreprise au PERECOI facultatif de branche pour une durée indéterminée.

Toutefois, le document étant une simple déclinaison de l'accord de branche qu'il formalise au sein de la société, toute dénonciation de l'accord de branche devra entraîner la dénonciation du présent document d'adhésion dans les conditions prévues à l'article 17.2.

Le document prendra effet à compter de son dépôt selon les modalités en vigueur.

17.2. Modification et dénonciation

Le document pourra être modifié ou dénoncé à l'initiative de l'entreprise conformément aux règles régissant la dénonciation des engagements unilatéraux de l'employeur.

Si le document n'est pas remplacé par un nouveau document ou un nouvel accord PERECOI dans l'année qui suit sa dénonciation, l'entreprise en accord avec les salariés organisera le transfert des avoirs acquis vers un autre PERECOI. Ce transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui seront transférés sur un PERCO ou PERCOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

En cas de modification de l'accord de branche, celles-ci prendront effet :

- immédiatement si l'entreprise a réalisé les formalités de dépôt ultérieurement à l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue de l'exercice en cours pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications de l'accord de branche réalisées selon la procédure de l'accord de branche prévoyant une dispense d'avenant s'appliqueront automatiquement de plein droit au présent document.

17.3. Litiges

Avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, les litiges afférents à l'application du présent document feront l'objet d'une tentative de résolution amiable.

17.4. Dépôt

Le document et son annexe seront déposés selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à ...

Le

Signature de l'employeur :

Critères de choix des FCPE

La gamme de FCPE proposée par AGRICA Épargne dans l'accord PERECOI offre un choix de niveau de risque étendu avec le souci de diversification et de gestion dans la durée.

FCPE AGRICA Épargne obligataire A : 100 % produits de taux. L'objectif est de valoriser votre épargne en visant la performance des marchés obligataires tout en acceptant les risques liés à ces marchés.

FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A : 100 % obligations. Pour valoriser votre épargne tout en participant au financement de l'économie verte, de la transition énergétique et écologique. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché obligataire.

FCPE AGRICA Épargne défensif A : 80 % de produits de taux, 20 % d'actions. L'objectif est de sécuriser les capitaux investis en recherchant des revenus élevés avec un risque minimum grâce à des placements obligataires. Toutefois, afin de profiter de la durée des placements, une petite partie des capitaux sera investie sur les marchés actions ou obligations convertibles.

FCPE AGRICA Épargne équilibré A : 50 % de produits de taux, 50 % d'actions. L'objectif est de répartir le portefeuille à 50/50 entre des placements sur les produits de taux et les autres produits. Le risque d'un tel portefeuille et sa sensibilité aux résultats des marchés boursiers deviennent significatifs même si la politique de gestion mise en œuvre s'attache à limiter ce risque.

FCPE AGRICA Épargne dynamique A : 25 % de produits de taux, 75 % d'actions. L'objectif est d'offrir une gestion dynamique du portefeuille, exposé à hauteur de 75 % aux marchés actions. Le risque est élevé mais maîtrisé grâce à une diversification importante.

FCPE AGRICA Épargne long terme A : 100 % d'actions. Pour chercher à valoriser une épargne de long terme grâce à une exposition aux marchés des actions internationales. La réalisation d'une plus-value potentielle est la contrepartie d'un risque de perte en capital.

FCPE AGRICA Épargne actions responsables A : 100 % d'actions. Pour obtenir une performance financière dans la durée en prenant en compte les critères ESG (environnement, social et gouvernance), en répondant de façon concrète aux objectifs de développement durable tout en privilégiant les thèmes de la santé et de l'environnement. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché actions.

Afin de compléter sa gamme, AGRICA Épargne met à disposition 2 FCPE complémentaires gérés par Amundi.

FCPE AMUNDI 3 mois ESR-H : 100 % monétaire. L'objectif de gestion du fonds est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'EONIA capitalisé. Durée de placement minimum recommandée : 3 mois.

FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR-F : 30/60 % de produits de taux, 40/70 % actions dont 5 à 10 % en titres solidaires. L'objectif est d'investir à long terme de façon équilibrée dans des produits de taux et d'actions de la zone euro qui satisfont à des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) et dans des projets favorisant l'emploi et l'insertion sociale. Durée de placement minimum recommandée : 5 ans et plus.

La valeur et les revenus d'un investissement sont susceptibles de varier à la hausse comme à la baisse. Les fonds n'offrent aucune garantie de performance. En outre, les performances passées ne sont ni une assurance, ni un indicateur fiable des rendements futurs. Les DIC des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com ou sur demande auprès des sociétés de gestion à savoir :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège

social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04005.

Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.* Les modifications affectant les caractéristiques des FCPE à la suite de fusions, des décisions des conseils de surveillance ou à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent de plein droit au présent règlement.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Obligataire - Part A
Code AMF :	990000109419
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs disposant de connaissances de base sur les instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 2 ans et capables de supporter des pertes potentielles.

Objectifs :

Le fonds Agrica Epargne Obligataire est un FCPE qui est investi en obligations.

A ce titre, le fonds gère de manière discrétionnaire des actifs financiers (valeurs mobilières) exposés sur les marchés de taux de la zone euro ainsi que les marchés de taux internationaux.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de deux ans minimum et après prise en compte des frais courants, de sur performer l'indicateur de référence composite suivant :

- 65% de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 35% de l'€STR

Ces deux indices sont représentatifs des marchés obligataire et monétaire de la zone euro : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines et l'€STR est le taux de référence du marché monétaire. AGRICA EPARGNE Obligataire adopte une stratégie d'investissement discrétionnaire, ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera exposé jusqu'à 100% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro et jusqu'à 25% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG d'obligations internationales non couvertes en euros. Ainsi, le FCPE pourra être exposé au risque de change à hauteur de 25% maximum de son actif.

Les OPCVM ou FIVG composant le FCPE seront principalement composés d'obligations et de titres de créances émis par des entreprises du secteur public ou privé ayant une notation supérieure à BB+. Le FCPE pourra toutefois investir, dans la limite de 20%, dans des titres ayant une notation inférieure ou égale à BB+. Par ailleurs, la société de gestion ne recourt pas exclusivement ou systématiquement aux notations fournies par les agences de notation. La sensibilité, qui est un indicateur mesurant l'impact de la variation des taux d'intérêts sur la performance du FCPE, sera comprise entre 1 et 8.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Obligataire.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATAIRE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

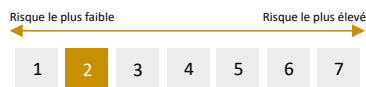
Le FIA Agrica Epargne Obligataire est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 2 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 2 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7, qui est une classe de risque basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de haut rendement, les risques de change, le risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATAIRE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 2 ans			
Exemple d'investissement : 10 000 €			
Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 2 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 840 €	7 740 €
	Rendement annuel moyen	-21,6%	-12,0%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 980 €	8 840 €
	Rendement annuel moyen	-10,2%	-6,0%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 960 €	10 010 €
	Rendement annuel moyen	-0,4%	0,0%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 580 €	10 700 €
	Rendement annuel moyen	5,8%	3,4%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2020 et 31/12/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/01/2017 et 31/01/2019.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2022 et 31/12/2024.

Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 2 ans
Coûts totaux	184 €	271 €
Incidence des coûts annuels (*)	1,9%	1,4% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 1,4% avant déduction des coûts et de 0,0% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	100 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,8% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	84 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	1 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 2 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (2 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricaepargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricaepargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricaepargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricaepargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricaepargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Obligations Vertes - Part A
Code ISIN :	Q50009201722
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	L'Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle d'AGRICA Epargne en ce qui concerne ce document d'informations clés.
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	23/05/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Objectifs :

Le Fonds AGRICA EPARGNE Obligations Vertes (« FCPE ») est un fonds nourricier du fonds commun de placement SIENNA OBLIGATIONS VERTES (« FCP Maître ») et qui a la même classification AMF que son FCP Maître classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euro ».

Le FCPE est par ailleurs investi en quasi-totalité et en permanence en parts « I-C » (FR0012857167) du FCP Maître et accessoirement en liquidités.

La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du FCP Maître du fait des frais de fonctionnement et de gestion propres au FCPE.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE sont identiques à ceux du FCP Maître.

L'objectif du Fonds est d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 7 ans, une performance nette de frais de gestion égale à celle de l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond.

L'objectif environnemental est de permettre aux investisseurs de contribuer au financement de l'économie verte, de la transition énergétique au travers d'obligations 'vertes', emprunts émis sur le marché par une entreprise ou une entité publique. Le Fonds Maître bénéficie du label Greenfin : la part d'obligations 'vertes' représentera au minimum 85% de son actif net. Le solde du portefeuille est constitué d'obligations privées et souveraines choisies parmi les émetteurs les mieux notés dans leur notation ISR. Des trackers souverains et des produits dérivés peuvent être investis de façon tactique ou stratégique.

Le fonds suit la stratégie d'investissement socialement responsable (ISR) de son fonds maître mais n'est cependant pas détenteur du Label ISR ou du label GreenFin.

Approche extra-financière : Ce fonds adopte, à travers la stratégie déployée dans son fonds Maître, une gestion responsable dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance ('ESG') des émetteurs. Après application des exclusions sectorielles et normatives de Sienna Gestion, il est procédé à l'analyse extra-financière de l'émission : le Pôle ISR de Sienna Gestion s'assure que le titre est bien présent dans l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond, composé de titres analysés par Bloomberg comme étant conformes aux Green Bond Principles (GBP) de l'International Capital Market Association. A défaut de référencement dans l'indice, le Pôle ISR analyse le profil ESG de l'émetteur au moment de la décision d'investissement et vérifie l'intégration de l'émission dans l'indice. A défaut de référencement du titre dans l'indice, l'émission sera limitée à 10% de l'actif net du Fonds Maître. Au niveau de l'émetteur, il est procédé, dans un premier temps, à

une analyse ESG : les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés au sein de leur secteur d'activité et les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. Sont exclus au minimum 5% des émetteurs ayant les notes ESG les plus faibles. Il est ensuite procédé à l'analyse de la robustesse de la stratégie climat de l'émetteur (détaillée dans le prospectus).

Stratégie financière : A partir des documents d'analyse recueillis, l'équipe de gestion étudie les évolutions des principaux indicateurs macroéconomiques nationaux et internationaux et sélectionne les critères les plus pertinents pour le choix de la stratégie de gestion des portefeuilles obligataires et monétaires. L'équipe de gestion procède ensuite à une analyse microéconomique en intégrant dans son processus de gestion notamment les études des courtiers et des agences de notations ainsi que la surveillance des émissions primaires. La construction du portefeuille, définie par le relevé de décision du Comité d'investissement, s'articule autour des axes suivants : le choix de la sensibilité du portefeuille (sous ou surexposition au risque de taux), le choix géographique (sous ou surexposition d'un pays par rapport au benchmark), le choix du positionnement sur la courbe des taux, le choix sectoriel de crédit (arbitrage entre valeurs souveraines et valeurs corporate), le choix des supports d'investissement (majoritairement des obligations détenues en direct et dans une moindre mesure, via des supports de type OPC).

Instruments utilisés : Le Fonds Maître peut être exposé, dans la limite de 200% de son actif net, aux marchés de taux. Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100 % de son actif net, des obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire de tous émetteurs (dont 10 % maximum de pays émergents) à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexés et/ou obligations hybrides (obligations convertibles, subordonnées, ...) libellés en Euro. Le Fonds peut détenir des titres libellés dans une devise autre que l'euro dans la limite de 10 % de son actif net. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits « spéculatifs » et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le fonds est géré est comprise entre 4 et 12. Le Fonds peut détenir dans la limite de 10% de son actif net des actions de toutes capitalisations situées dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). Le Fonds peut être investi dans la limite de 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC monétaires et/ou obligataires classés « Obligations et

autres titres de créance libellés en euro ». Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, de change et de crédit dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le gérant peut avoir recours aux dépôts, aux emprunts d'espèces et à des opérations d'acquisition et cession temporaires de titres.

Indicateur de référence : 100% Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond (cours de clôture, libellé en euro, coupons réinvestis).

SFDR : Le Fonds présente un objectif d'investissement durable et se classe article 9 au sens du règlement européen SFDR.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre d'offres d'épargne salariale et retraite. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 7 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATIONS VERTES.

Politique de distribution :

Les revenus et les plus-values nettes réalisées des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques règlementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICAP EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents ainsi que les valeurs liquidatives sont également disponibles sur le site internet www.agricapargne.com.

La documentation du fonds maître est disponible sur le site internet www.sienna-gestion.com

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 7 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 7 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque faible. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de liquidité, ou le risque de durabilité. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATIONS VERTES pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 7 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 700 €	6 590 €
	Rendement annuel moyen	-23,0%	-5,8%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 180 €	8 380 €
	Rendement annuel moyen	-18,2%	-2,5%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 000 €	9 550 €
	Rendement annuel moyen	0,0%	-0,7%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 900 €	12 220 €
	Rendement annuel moyen	9,0%	2,9%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2016 et 30/09/2023.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2014 et 31/05/2022.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre 28/02/2013 et 29/02/2020.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRICAP EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans
Coûts totaux	235 €	984 €
Incidence des coûts annuels (*)	2,4%	1,4% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0.7% avant déduction des coûts et de -0.7% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,1% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	110 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,3% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	125 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?

Période de détention recommandée : 7 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (7 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit et la nature de l'investissement orienté sur les marchés de taux.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricaepargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricaepargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricaepargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de compte conservateur de parts :

Selon le choix de l'entreprise

Conseil de surveillance :

Le rôle, la composition et le mode de désignation du Conseil de surveillance sont précisés à l'article 9 du Règlement du FCPE AGRICA EPARGNE Obligations Vertes.

Performance passée :

À l'issue du 1^{er} exercice du Fonds, vous pourrez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricaepargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Défensif - Part A
Code AMF :	990000086429
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaeppargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	13/10/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 3 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE Agrica Epargne Défensif est un fonds dont l'actif peut être investi dans des supports relevant des marchés action, obligataire et monétaire.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 50 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 30% de l'€Str
- 20 % de l'indice MSCI EMU Net

Le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 80% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 20% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions. Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 10%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 70 et 90% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 10 et 30% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Défensif est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Défensif.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE DEFENSIF.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

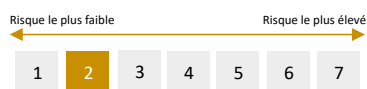
Le FIA Agrica Epargne Défensif est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 3 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 3 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée. Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : risque de haut rendement, risques de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE DEFENSIF pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 3 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 530 €	7 490 €
	Rendement annuel moyen	-24,7%	-9,2%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 780 €	9 030 €
	Rendement annuel moyen	-12,2%	-3,3%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 120 €	10 130 €
	Rendement annuel moyen	1,2%	0,4%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 810 €	11 090 €
	Rendement annuel moyen	8,1%	3,5%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2019 et 30/09/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et 31/10/2018.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2018 et 31/12/2021.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRICA EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Coûts totaux	243 €	504 €
Incidence des coûts annuels (*)	2,4%	1,7% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 2,1 % avant déduction des coûts et de 0,5% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,2% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	120 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,2% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	123 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 3 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (3 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricaepargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricaepargne.com/informations-reglementaires

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricaepargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricaepargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricaepargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLES

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Equilibré - Part A
Code AMF :	990000086449
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 3 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE Agrica Epargne Equilibré est un fonds dont l'actif peut être investi dans des supports relevant des marchés action, obligataire et monétaire.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 30 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 20% de l'€STR
- 50% de l'indice MSCI EMU Net (dividendes réinvestis)

L'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 50% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 50% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions. Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 10%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 40 et 60% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 40 et 60% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Equilibré est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Equilibré.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE EQUILIBRE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

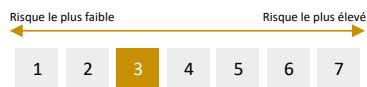
Le FIA Agrica Epargne Equilibré est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



Période de détention recommandée : 3 ans



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 3 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée. Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : les risques de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE EQUILIBRE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 3 ans			
Exemple d'investissement : 10 000 €			
Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	4 730 €	6 230 €
	Rendement annuel moyen	-52,7%	-14,6%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 550 €	9 020 €
	Rendement annuel moyen	-14,5%	-3,4%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080 €	10 440 €
	Rendement annuel moyen	0,8%	1,4%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	11 900 €	12 440 €
	Rendement annuel moyen	19,0%	7,6%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2017 et 31/03/2020.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2016 et 31/05/2019.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2018 et 31/12/2021.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Coûts totaux	324€	714 €
Incidence des coûts annuels (*)	3,3%	2,3% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 3,8% avant déduction des coûts et de 1,4% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,5% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	150 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,8% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	174 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	1 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 3 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (3 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Dynamique - Part A
Code AMF :	990000086459
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE AGRICA EPARGNE Dynamique est un fonds actions.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 10 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 15% de l'€STR
- 75% de l'indice MSCI EMU Net (dividendes réinvestis)

L'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 25% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 75% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 15%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 10 et 40% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 60 et 90% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Dynamique est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Dynamique.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE DYNAMIQUE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

Le FIA Agrica Epargne Dynamique est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 5 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 5 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : les risques de change, le risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE DYNAMIQUE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 5 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 200 €	4 450 €
	Rendement annuel moyen	-48,0%	-14,9%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 410 €	9 590 €
	Rendement annuel moyen	-15,9%	-0,8%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 210 €	12 050 €
	Rendement annuel moyen	2,1%	3,8%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 110 €	15 940 €
	Rendement annuel moyen	31,1%	9,8%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2017 et 30/09/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2019 et 30/11/2024.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et 31/03/2025.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Coûts totaux	402 €	1 463 €
Incidence des coûts annuels (*)	4,1%	2,6% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,9% avant déduction des coûts et de 3,3% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	2,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	200 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	2,0% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	200 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	2 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 5 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (5 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com
- Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Actions Responsables - Part A
Code AMF :	990000129949
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce FIA est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers.
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	23/05/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le Fonds AGRICA EPARGNE Actions Responsables (« FCPE ») est un fonds nourricier du fonds commun de placement AGRICA EPARGNE Euro Responsable (« FCP Maître ») et qui a la même classification AMF que son FCP Maître classé dans la catégorie « Actions de pays de la zone Euro ».

Le FCPE est par ailleurs investi en quasi-totalité et en permanence en parts « B » (FR0013529856) du FCP Maître et, accessoirement en liquidités.

La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du FCP Maître du fait des frais de fonctionnement et de gestion propres au FCPE.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE sont identiques à ceux du FCP Maître.

L'objectif du Fonds est d'offrir aux investisseurs une sélection de valeurs mobilières respectant les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance définis par la société de gestion en vue d'obtenir une performance nette de frais supérieure à celle de son indicateur de référence, le MSCI EMU, sur la période de placement recommandée.

L'OPC promeut des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au sens de l'article 8 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit "Règlement Disclosure").

Le FCP opère sur le marché de la zone Euro. Les actions hors zone Euro ou hors MSCI EMU pourront représenter au maximum 10% de l'actif.

L'investissement en actions est compris entre 90% et 100% de l'actif net. Le fonds ne privilégiera pas de secteur d'activité.

Le portefeuille est principalement composé de grandes valeurs (capitalisations supérieures à 5 milliards) mais peut être également exposé sur des petites et moyennes valeurs dans la limite de 20% de l'actif.

Indicateur de référence : 100% MSCI EMU clôture (dividendes nets réinvestis).

L'indice sera rebalancé mensuellement sur les cours de clôture du dernier jour ouvré du mois.

Le FIA adopte un style de gestion active. Le gestionnaire met en œuvre une gestion de conviction alliant approche fondamentale et engagements environnemental, sociaux et de gouvernance ("ESG") pouvant être distingué en 3 grandes phases :

- Détermination de l'univers d'investissement responsable,
- Sélection des valeurs composant le portefeuille,
- Respect des objectifs de performance extra-financière.

La prise en compte des critères extra-financiers est une approche dite en "sélectivité". Dans cette approche, la prise en compte de critères extra-financiers consistant à sélectionner les meilleurs émetteurs sur la base de leur notation extra-financière et/ou d'exclure des émetteurs sur la base de caractéristiques extra-financières, permet une réduction d'au minimum 20% de l'univers d'investissement de référence, le MSCI EMU.

L'analyse ESG repose sur une méthodologie propriétaire combinant best in class, "Impact" et exclusion ESG/climat. En application de cette méthodologie chaque émetteur de l'univers de référence (ici le MSCI EMU) est classé dans une des trois catégories suivantes : A (émetteurs best in class ESG), B (Impact émetteurs, c'est-à-dire des émetteurs contribuant positivement aux Objectifs de développement durable ou alignés aux critères de la Taxonomie Européenne), et C (émetteurs exclus). Le taux minimum de couverture extra-financière représente 90% de l'actif net du Fonds hors liquidités. L'analyse ESG porte sur plus de 38 critères définis par les conventions internationales et traités, activés selon leur pertinence sur le plan de l'activité du secteur et de l'entreprise, et structurés autour des 3 grands piliers l'Environnement, le Sociale et la Gouvernance.

Le **pilier Environnement** analyse la stratégie environnementale, climatique et l'éco-conception, la protection de la biodiversité, la maîtrise des effets sur l'eau et sur l'air, des consommations d'énergie et réductions des émissions polluantes, des conséquences liées à l'utilisation et l'élimination des produits, ou encore la maîtrise des impacts liés à la distribution et aux transports.

Le **pilier Social** analyse des risques attachés au respect des droits de l'homme sur les lieux de travail (travail forcé, travail des enfants, liberté syndicale) et dans la société au sens large, à l'amélioration continue des conditions d'emploi, de travail et des relations professionnelles. Il tient compte également des risques attachés au respect des droits des clients, intégration des standards sociaux et environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement. Enfin, il étend son analyse à l'engagement de l'entreprise sur ses différents territoires d'implantation.

Le **pilier Gouvernance** analyse dans un premier temps l'indépendance et le fonctionnement du Conseil d'administration de l'entreprise, ses mécanismes d'audits et de contrôles internes, le respect des droits des actionnaires et l'adossé des critères de performance à la rémunération des dirigeants. Puis il s'étend à la stratégie de l'entreprise en matière d'éthique des affaires, et notamment la prévention et la lutte contre la corruption.

En outre, la méthodologie déployée vise à suivre les entreprises impliquées dans des controverses critiques sur l'ensemble des enjeux ESG ci-dessus.

Le prospectus du fonds précise la nature de ces critères et les limites de l'approche retenue.

Le fonds pourra détenir des parts ou actions d'OPCVM français et européens et de FIA français jusqu'à 10% de l'actif net.

Le FIA n'interviendra pas sur les marchés des produits dérivés. Les opérations d'acquisition et de cession temporaires de titres ne sont pas autorisées.

Afin de gérer la trésorerie, le FIA pourra effectuer des dépôts et des emprunts d'espèces.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE ACTIONS RESPONSABLES.

Politique de distribution :

Les revenus et les plus-values nettes réalisées des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques règlementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICAP ÉPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricapargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



Période de détention recommandée : 5 ans



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 5 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7, qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de liquidité, le risque de discrétionnaire, le risque de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE ACTIONS RESPONSABLES pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 5 ans			
Exemple d'investissement : 10 000 €			
Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	4 460 €	3 280 €
	Rendement annuel moyen	-55,4%	-20,0%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 720 €	10 090 €
	Rendement annuel moyen	-22,8%	0,2%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 220 €	13 460 €
	Rendement annuel moyen	2,2%	6,1%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	12 870 €	14 850 €
	Rendement annuel moyen	28,7%	8,2%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2023 et 31/12/2024.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2018 et 30/06/2023.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2016 et 31/03/2021.

Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRICAP ÉPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Coûts totaux	415 €	1 117 €
Incidence des coûts annuels (*)	4,2%	1,9% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 8,0% avant déduction des coûts et de 6,1% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	3,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	300 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,2% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	115 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?

Période de détention recommandée : 5 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (5 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Long Terme - Part A
Code AMF :	990000117809
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaeppargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type : Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité : Le fonds est créé pour une durée indéterminée, à compter de son agrément.

Investisseurs de détail visés : Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs disposant de connaissances avancées sur les instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 8 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs : Le FCPE AGRICA EPARGNE Long Terme est un fonds actions.

L'objectif de gestion est, sur un horizon d'investissement de 8 ans minimum, de rechercher une performance supérieure aux marchés actions de la zone euro, en mettant en œuvre une gestion discrétionnaire basée sur une allocations actions diversifiée tant en termes géographique que de capitalisation. La performance réalisée s'appréciera après prise en compte des frais courants.

Le FCPE étant géré activement et de manière discrétionnaire, il ne peut être géré en référence à un indice.

Dans le cadre de la gestion réalisée, le FCPE sera exposé aux marchés actions à hauteur de 90% minimum de son actif net à travers l'investissement dans d'autres OPC.

La part investie en OPC ayant obtenu le label "France Relance" et investie en actions d'entreprises de taille intermédiaire (PME/ETI) sera comprise entre 15% et 25% de l'actif net du FCPE.

Le fonds sera également investi pour au moins 35% de son actif net dans des OPC véhiculant des thématiques séculaires. Les thématiques identifiées sont diverses et pourront évoluer dans le temps. Elles incluent notamment, mais pas exclusivement, la prise en compte des ruptures technologiques, les changements sociétaux induits, les questions de sécurité, mais aussi les enjeux environnementaux et de santé comme la transition énergétique, le vieillissement de la population, la pollution, la protection de la nature et de sa biodiversité, les besoins en matière de nutrition, la rareté de l'eau potable.

La poche actions du FCPE sera investie sur les différentes zones géographiques.

Les investissements autres qu'actions, limités à 10% maximum de l'actif, sont des produits obligataires, y compris obligations convertibles, et monétaires.

Ainsi, le FCPE pourra être investi sur les marchés actions et obligataires dans une fourchette de détention comprise :

- entre 90 et 100% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG classés « Actions françaises » et/ou « Actions de pays de la zone euro » et/ou « Actions des pays de l'Union européenne » et/ou « Actions internationales » et/ou exposés à différentes classes d'actifs,

- entre 0 et 10% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG classés « Obligations et autres titres de créance libellés en euros », « Obligations et autres titres de créance internationaux », OPCVM et FIVG « monétaires » et « monétaires court terme » et OPCVM et FIVG d'obligations convertibles.

Le FCPE sera investi jusqu'à 100% de son actif net en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français). La sélection des organismes de placement collectif dans lesquels le FCPE investit repose sur des critères quantitatifs (performance, volatilité, analyse des risques, frais...) et qualitatifs (processus de gestion, qualité du reporting...).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Long Terme. Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat : Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE LONG TERME.

Politique de distribution : Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et d'avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire : CACEIS Bank

SFDR : Le FIA Agrica Epargne Long Terme est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires : Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 8 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 8 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7, qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : les risques de change, le risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE LONG TERME pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 13 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 8 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 8 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 040 €	2 410 €
	Rendement annuel moyen	-69,6%	-16,3%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 020 €	9 720 €
	Rendement annuel moyen	-19,8%	-0,4%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 180 €	14 220 €
	Rendement annuel moyen	1,8%	4,5%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	14 140 €	17 070 €
	Rendement annuel moyen	41,4%	6,9%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2021 et 31/12/2024.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/04/2014 et 30/04/2022.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2013 et 31/12/2021.

Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 8 ans
Coûts totaux	534 €	3288 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,4%	2,9% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 7,4% avant déduction des coûts et de 4,5% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	3,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	300 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	2,4% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	234 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 8 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (8 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricaepargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricaepargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricaepargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricaepargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricaepargne.com.

Produit

AMUNDI 3 MOIS ESR - H (C)

Société de gestion : Amundi Asset Management (ci-après : "nous" ou "la société de gestion"), membre du groupe de sociétés Amundi.

990000110769 - Devise : EUR

Site Internet de la société de gestion : www.amundi.fr

Appelez le +33 143233030 pour de plus amples informations.

L'Autorité des marchés financiers (« AMF ») est chargée du contrôle de Amundi Asset Management en ce qui concerne ce document d'informations clés.

Amundi Asset Management est agréée en France sous le n°GP-04000036 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document d'informations clés : 10/10/2025.

Vous êtes sur le point d'acheter un produit qui n'est pas simple et qui peut être difficile à comprendre.

En quoi consiste ce produit ?

Type : Parts de AMUNDI 3 MOIS ESR - H, fonds d'investissement alternatif (FIA) constitué sous la forme d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises, soumis au droit français.

Durée : Ce FCPE a été créé pour une durée Indéterminée. La société de gestion peut, après accord du conseil de surveillance du FCPE, procéder à la fusion, scission ou liquidation du FCPE. La dissolution peut également intervenir en cas de rachat total des parts.

Classification AMF (« Autorité des marchés financiers ») : OPC Monétaire à Valeur Liquidative Variable Standard

Objectifs : En souscrivant à AMUNDI 3 MOIS ESR, vous investissez dans des instruments du marché monétaire et dans des OPCVM et/ou Fonds d'investissement à vocation générale (FIVG) monétaires.

L'objectif de gestion du FCPE, sur un horizon de placement de 3 mois minimum, est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'€STR capitalisé, indice représentatif du taux monétaire de la zone euro, après prise en compte des frais courants.

Néanmoins, en période de rendement négatifs sur le marché monétaire, le rendement du fonds peut être affecté négativement. Par ailleurs, après prise en compte des frais courants, la performance du FCPE pourra être inférieure à celle de l'€STR capitalisé.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion sélectionne, en euros ou en devises, des instruments du marché monétaire de haute qualité en tenant compte également de leur durée de vie résiduelle. Ces titres sont choisis au sein d'un univers d'investissement déterminé préalablement selon un processus interne d'appréciation et de suivi des risques. Pour évaluer la qualité de crédit de ces instruments, la société de gestion peut se référer, lors de leur acquisition, de manière non exclusive, aux notations de catégorie "investment grade" des agences de notation reconnues qu'elle estime les plus pertinentes ; elle veille toutefois à éviter toute dépendance mécanique vis à vis de ces notations durant toute la durée de détention des titres.

Les titres en devises sont couverts contre le risque de change.

Par dérogation, la limite de 5% de l'actif de l'OPC par entité peut être portée à 100% de son actif lorsque le fonds investit dans des instruments du marché monétaire émis ou garantis individuellement ou conjointement par certaines entités souveraines, quasi-souveraines ou supranationales de l'Union Européenne comme énoncés par le Règlement européen (UE) 2017 / 1131 du Parlement Européen et du Conseil du 14 juin 2017.

L'équipe de gestion sélectionne des titres et/ou des OPCVM et/ou FIVG de classification monétaire et monétaire court terme. Les OPCVM et/ou FIVG pourront représenter jusqu'à 100 % de l'actif du FCPE et dans la limite de 50 % par OPCVM et/ou FIVG.

Le FCPE pourra conclure des opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres. Des instruments financiers à terme pourront être utilisés à titre de couverture.

L'OPC est géré activement. L'indice est utilisé à posteriori comme indicateur de comparaison des performances. La stratégie de gestion est discrétionnaire et sans contrainte relative à l'indice.

L'OPC est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure »).

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) contribuent à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

Investisseurs de détail visés : Ce produit s'adresse aux investisseurs, bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale et/ou retraite qui ont une connaissance de base et/ou une expérience limitée ou inexistante de l'investissement dans des fonds, qui visent à augmenter la valeur de leur investissement tout en préservant tout ou partie du capital investi sur la période de détention recommandée et qui sont prêts à assumer un niveau de risque moyen sur leur capital initial.

Le produit n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition de « U.S. Person » est disponible sur le site internet de la société de gestion www.amundi.com).

Rachat et transaction : Les parts peuvent être achetées ou vendues (rachetées) quotidiennement comme indiqué dans le règlement au prix de transaction respectif (valeur liquidative). De plus amples détails sont fournis dans le règlement de AMUNDI 3 MOIS ESR.

Politique de distribution : Comme il s'agit d'une classe de parts de non-distribution, les revenus de l'investissement sont réinvestis.

Informations complémentaires : Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur ce produit, y compris le prospectus et les rapports financiers, gratuitement sur demande auprès de : Amundi Asset Management - 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris, France.

La valeur liquidative du produit est disponible sur www.amundi-ee.com

Dépositaire : CACEIS Bank.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

INDICATEUR DE RISQUE



L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 1 sur 7, qui est la classe de risque la plus basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau très faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Risques supplémentaires : Le risque de liquidité du marché peut accentuer la variation des performances du produit.

L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

Outre les risques inclus dans l'indicateur de risque, d'autres risques peuvent influencer sur la performance du Fonds. Veuillez-vous reporter au règlement du FCPE AMUNDI 3 MOIS ESR.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances ainsi que la performance moyenne du Fonds au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Période de détention recommandée : 3 mois Investissement 10 000 EUR		
Scénarios		Si vous sortez après 3 mois
Minimum	Il n'y a pas de rendement minimum garanti en cas de sortie avant 3 mois. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.	
Scénario de tensions	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 650
	Rendement annuel moyen	-3,5%
Scénario défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 670
	Rendement annuel moyen	-3,3%
Scénario intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 690
	Rendement annuel moyen	-3,1%
Scénario favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 800
	Rendement annuel moyen	-2,0%

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/01/2020 et le 30/04/2020

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2017 et le 30/06/2017

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/12/2023 et le 28/03/2024

Que se passe-t-il si Amundi Asset Management n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Le produit est une copropriété d'instruments financiers et de dépôts distincte de la Société de gestion. En cas de défaillance de la Société de gestion, les actifs du produit conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du produit est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et des différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

– qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.

– 10 000 EUR sont investis.

Investissement 10 000 EUR	
Scénarios	Si vous sortez après 3 mois*
Coûts totaux	€307
Incidence des coûts**	3,1%

* Période de détention recommandée.

** Ceci illustre les effets des coûts au cours d'une période de détention de moins d'un an. Ce pourcentage ne peut pas être directement comparé aux chiffres concernant l'incidence des coûts fournis pour les autres produits. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne vous vendant le produit peut vous facturer (3,00% du montant investi / 300 EUR). Cette personne vous informera des coûts de distribution réels.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels d'entrée ou de sortie		Si vous sortez après 3 mois
Coûts d'entrée	Cela comprend des coûts de distribution de 3,00% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	Jusqu'à 300 EUR
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 EUR
Coûts récurrents prélevés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,29% de la valeur de votre investissement par an. Ce pourcentage est basé sur les coûts réels au cours de la dernière année.	7,03 EUR
Coûts de transaction	Nous ne chargeons pas de frais de transaction pour ce produit	0,00 EUR
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Il n'y a pas de commission liée aux résultats pour ce produit.	0,00 EUR

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée?

Période de détention recommandée : 3 mois. Cette durée est basée sur notre évaluation des caractéristiques de risque et de rémunération et des coûts du Fonds. Ce produit est conçu pour un investissement à court terme ; vous devez être prêt à conserver votre investissement pendant au moins 3 mois. Vous pouvez obtenir le remboursement de votre investissement à tout moment ou le détenir plus longtemps. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage liée à votre dispositif d'épargne salariale.

Calendrier des ordres : L'investisseur a la faculté d'obtenir le remboursement de ses parts sur demande conformément aux modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Comment puis-je formuler une réclamation?

Si vous avez des réclamations, vous pouvez :

- Envoyer un courrier à Amundi Asset Management au 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris - France
- Envoyer un e-mail à dic-fcpe@amundi.com

Dans le cas d'une réclamation, vous devez indiquer clairement vos coordonnées (nom, adresse, numéro de téléphone ou adresse e-mail) et fournir une brève explication de votre réclamation. Vous trouverez davantage d'informations sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes.

Autres informations pertinentes

Le produit est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit "Règlement Diclosure").

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) contribuent à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés, les informations aux porteurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes. Vous pouvez également demander une copie de ces documents au siège social de la société de gestion.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document, le contact en cas de réclamation et ce qui se passe en cas de défaillance de l'entreprise d'assurance sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de comptes : AXA EPARGNE ENTREPRISE, GROUPAMA EPARGNE SALARIALE et/ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise. Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Ce FCPE est créé dans le cadre d'un Plan d'épargne dont il fait partie et est indissociable.

Composition du conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Pour plus de précision, veuillez-vous reporter au règlement.

Performance passée : Vous pouvez télécharger les performances passées du Fonds au cours des 10 dernières années sur le site de votre teneur de comptes.

Scénarios de performance : Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur le site de votre teneur de comptes.

Produit

AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F

Société de gestion : Amundi Asset Management (ci-après : "nous" ou "la société de gestion"), membre du groupe de sociétés Amundi.

990000079319 - Devise : EUR

Site Internet de la société de gestion : www.amundi.fr

Appelez le +33 143233030 pour de plus amples informations.

L'Autorité des marchés financiers (« AMF ») est chargée du contrôle de Amundi Asset Management en ce qui concerne ce document d'informations clés.

Amundi Asset Management est agréée en France sous le n°GP-04000036 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document d'informations clés : 18/03/2025.

Vous êtes sur le point d'acheter un produit qui n'est pas simple et qui peut être difficile à comprendre.

En quoi consiste ce produit ?

Type : Parts de AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F, fonds d'investissement alternatif (FIA) constitué sous la forme d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises, soumis au droit français.

Durée : Ce FCPE a été créé pour une durée indéterminée. La société de gestion peut, après accord du conseil de surveillance du FCPE, procéder à la fusion, scission ou liquidation du FCPE. La dissolution peut également intervenir en cas de rachat total des parts.

Classification AMF (« Autorité des marchés financiers ») : Non applicable

Objectifs : En souscrivant à AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR, vous accédez à un univers large composé des marchés de taux et d'actions et contribuez au développement d'entreprises solidaires. L'univers est constitué en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

L'objectif de gestion du FCPE est de bénéficier de l'évolution des marchés de taux et d'actions à travers une gestion diversifiée équilibrée, tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires, à travers l'investissement en titres de celles-ci.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion intègre des critères extra-financiers (sociaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise), en complément des critères financiers traditionnels dans l'analyse et la sélection de valeurs.

L'analyse extra-financière aboutit à une notation ESG de chaque émetteur sur une échelle allant de A (meilleure note) à G (moins bonne note). Au minimum 90% des titres en portefeuille bénéficient d'une note ESG. Les critères ESG sont considérés selon plusieurs approches :

approche en « amélioration de note » (la note ESG moyenne du portefeuille doit être supérieure à la note ESG de l'univers d'investissement après élimination de minimum 20% des valeurs les moins bien notées) ;

normative par l'exclusion de certains émetteurs :

- o exclusion des émetteurs notés E, F et G à l'achat ;
- o exclusions légales sur l'armement controversé ;
- o exclusion des entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;

exclusions sectorielles sur le Charbon et le Tabac.

Best-in-Class qui vise à favoriser les émetteurs leaders de leur secteur d'activité selon les critères ESG identifiés par l'équipe d'analystes extra-financiers de la société de gestion.

L'approche Best-in-class n'exclut aucun secteur d'activité a priori ; le fonds peut ainsi être exposé à certains secteurs controversés. Afin de limiter les risques extra-financiers potentiels de ces secteurs, le fonds applique les exclusions mentionnées ci-dessus ainsi qu'une politique d'engagement qui vise à promouvoir le dialogue avec les émetteurs et les accompagner dans l'amélioration de leur pratique ESG.

Le fonds ne bénéficie pas du Label ISR d'Etat.

Le FCPE est exposé entre 30 et 60% de l'actif en produits de taux au travers d'obligations et titres de créance d'émetteurs publics et/ou privés ainsi qu'entre 40 et 70% de l'actif en produits actions. La zone géographique prépondérante est la zone euro. En complément, entre 5 et 10 % de l'actif net du FCPE sont investis dans des entreprises solidaires agréées.

Le FCPE peut investir jusqu'à 100 % de son actif en parts ou actions d'OPC comme alternative aux titres en direct

Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

L'OPC est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure »).

Investisseurs de détail visés : Ce produit s'adresse aux investisseurs, bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale et/ou retraite qui ont une connaissance de base et/ou une expérience limitée ou inexistante de l'investissement dans des fonds, qui visent à augmenter la valeur de leur investissement sur la période de détention recommandée avec la capacité de supporter des pertes à hauteur du montant investi.

Le produit n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition de « U.S. Person » est disponible sur le site internet de la société de gestion www.amundi.com).

Rachat et transaction : Les parts peuvent être achetées ou vendues (rachetées) quotidiennement comme indiqué dans le règlement au prix de transaction respectif (valeur liquidative). De plus amples détails sont fournis dans le règlement de AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR.

Politique de distribution : Comme il s'agit d'une classe de parts de non-distribution, les revenus de l'investissement sont réinvestis.

Informations complémentaires : Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur ce produit, y compris le prospectus et les rapports financiers, gratuitement sur demande auprès de : Amundi Asset Management - 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris, France.

La valeur liquidative du produit est disponible sur www.amundi-ee.com

Dépositaire : CACEIS Bank.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

INDICATEUR DE RISQUE



L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Risques supplémentaires : Le risque de liquidité du marché peut accentuer la variation des performances du produit.

L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Outre les risques inclus dans l'indicateur de risque, d'autres risques peuvent influencer sur la performance du Fonds. Veuillez-vous reporter au règlement du FCPE AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances ainsi que la performance moyenne du Fonds au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Période de détention recommandée : 5 ans Investissement 10 000 EUR			
Scénarios		Si vous sortez après	
		1 an	5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Scénario de tensions	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€6 040	€5 710
	Rendement annuel moyen	-39,6%	-10,6%
Scénario défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€8 200	€9 390
	Rendement annuel moyen	-18,0%	-1,3%
Scénario intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€10 060	€11 240
	Rendement annuel moyen	0,6%	2,4%
Scénario favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€11 460	€12 700
	Rendement annuel moyen	14,6%	4,9%

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2015 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2015 et le 30/09/2020

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et le 13/03/2025

Que se passe-t-il si Amundi Asset Management n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Le produit est une copropriété d'instruments financiers et de dépôts distincte de la Société de gestion. En cas de défaillance de la Société de gestion, les actifs du produit conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du produit est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et des différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- 10 000 EUR sont investis.

Investissement 10 000 EUR		
Scénarios	Si vous sortez après	
	1 an	5 ans*
Coûts totaux	€381	€782
Incidence des coûts annuels**	3,8%	1,5%

* Période de détention recommandée.

** Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 3,86% avant déduction des coûts et de 2,37% après cette déduction.

Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne vous vendant le produit peut vous facturer (3,00% du montant investi / 300 EUR). Cette personne vous informera des coûts de distribution réels.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels d'entrée ou de sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	Cela comprend des coûts de distribution de 3,00% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	Jusqu'à 300 EUR
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 EUR
Coûts récurrents prélevés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,84% de la valeur de votre investissement par an. Ce pourcentage est basé sur les coûts réels au cours de la dernière année.	81,67 EUR
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents pour le produit. Le montant réel variera en fonction du volume de nos achats et ventes.	0,13 EUR
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Il n'y a pas de commission liée aux résultats pour ce produit.	0,00 EUR

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée?

Période de détention recommandée : 5 ans. Cette durée est basée sur notre évaluation des caractéristiques de risque et de rémunération et des coûts du Fonds. Ce produit est conçu pour un investissement à moyen terme ; vous devez être prêt à conserver votre investissement pendant au moins 5 ans. Vous pouvez obtenir le remboursement de votre investissement à tout moment ou le détenir plus longtemps. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage liée à votre dispositif d'épargne salariale.

Calendrier des ordres : L'investisseur a la faculté d'obtenir le remboursement de ses parts sur demande conformément aux modalités décrites dans le règlement du FCPE. Un mécanisme de plafonnement des rachats (dit « Gates ») peut être mis en œuvre par la société de gestion. Les modalités de fonctionnement sont décrites dans le Règlement.

Comment puis-je formuler une réclamation?

Si vous avez des réclamations, vous pouvez :

- Envoyer un courrier à Amundi Asset Management au 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris - France
- Envoyer un e-mail à dic-fcpe@amundi.com

Dans le cas d'une réclamation, vous devez indiquer clairement vos coordonnées (nom, adresse, numéro de téléphone ou adresse e-mail) et fournir une brève explication de votre réclamation. Vous trouverez davantage d'informations sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés, les informations aux porteurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes. Vous pouvez également demander une copie de ces documents au siège social de la société de gestion.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document, le contact en cas de réclamation et ce qui se passe en cas de défaillance de l'entreprise d'assurance sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de comptes : Amundi ESR, FEDERAL FINANCE et/ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Ce FCPE est créé dans le cadre d'un Plan d'épargne dont il fait partie et est indissociable.

Composition du conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Pour plus de précision, veuillez-vous reporter au règlement.

Performance passée : Vous pouvez télécharger les performances passées du Fonds au cours des 10 dernières années sur le site de votre teneur de comptes.

Scénarios de performance : Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur le site de votre teneur de comptes.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 22 octobre 2025 relatif au plan d'épargne interentreprise facultatif

NOR : AGRS2697018M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires (FNEDT),

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 FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 25 mars 2014, les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux ont souhaité développer et encourager l'épargne salariale au sein de la branche en mettant en place un plan d'épargne interentreprises facultatif.

Ce plan d'épargne interentreprises qui a été conclu selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de sa signature, avait, notamment, pour objet de faciliter la mise en place d'un plan d'épargne dans les entreprises de la branche en permettant, dans certaines sociétés et selon une tolérance de l'administration, une mise en place unilatérale.

Toutefois, un certain nombre d'évolutions législatives et réglementaires sont intervenues depuis la conclusion de l'accord.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et leurs différents décrets d'application sont venus repréciser les modalités de mise en place et de mise en œuvre des accords d'épargne salariale de branche.

En outre, la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et ses différents décrets d'application est venue repréciser les modalités de mise en place et de mise en œuvre des accords d'épargne salariale de branche. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, notamment, l'adhésion unilatérale au plan d'épargne interentreprises de branche a été entérinée et encadrée au moyen d'un document unilatéral d'adhésion.

Plus récemment, la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise est venue faciliter la généralisation et la mise en place des dispositifs de partage de la valeur entre les entreprises et les salariés.

Dans ce nouveau cadre légal et réglementaire, et dans un souci de lisibilité et de bonne information des salariés, les parties signataires de l'avenant n° 1 du 11 juin 2025 ont procédé à une refonte de l'accord du 25 mars 2014 relatif au PEI facultatif pour les entreprises de travaux et services agricoles, forestiers et ruraux (ci-après le « PEI »).

Le présent avenant a pour objet de corriger les erreurs matérielles de l'avenant n° 1.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension du dispositif, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 juin 2025 et ses annexes telles que modifiées par le présent avenant (ci-après l'« accord ») sont consolidées au sein d'un seul et même document, qui se substitue intégralement à l'avenant initial à compter de son entrée en vigueur.

Par ailleurs, 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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Terminologie

À titre liminaire, il est à noter que les salariés et anciens salariés bénéficiant du plan d'épargne interentreprises, précédemment désignés par le terme « bénéficiaire(s) », sont dorénavant désignés par le terme « titulaire(s) ».

Article 2 | Objet

Le présent accord portant création d'un PEI facultatif, a pour objet le développement de l'épargne salariale des entreprises de travaux agricoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et des entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

En outre, le présent accord vaut également dispense de conclusion d'accord de participation volontaire conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés, non soumises au régime obligatoire de la participation. Ainsi, les entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique du présent accord qui se soumettent volontairement à la participation sont dispensés de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Elles doivent alors se conformer aux dispositions du présent accord et plus particulièrement aux dispositions de l'article 12 ci-dessous.

Le présent accord constitue le règlement de plan d'épargne interentreprises.

Sont annexés au présent accord :

- la liste des instruments de placement et les critères de choix des FCPE ;
- les documents d'informations clés (DIC) des FCPE.

Article 3 | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux entreprises de travaux agricoles définis au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime, et aux entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, sur l'ensemble du territoire français (métropole).

Article 4 | Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'ensemble des entreprises visé à l'article 3 peuvent adhérer, si elles le souhaitent, à l'accord facultatif de branche.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette adhésion doit être formalisée par accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3333-2 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette adhésion pourra être formalisée, au choix de l'employeur :

- soit, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3333-2 précité ;
- soit, conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail au moyen du document unilatéral d'adhésion type proposé en annexe.

Lorsque l'adhésion à l'accord est unilatérale, l'employeur devra sélectionner, sur le document unilatéral d'adhésion, les options retenues s'agissant, notamment, des éventuelles modalités d'abondement qui lui sont proposées.

L'accord ou le document unilatéral d'adhésion type devront être déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Lorsque l'adhésion à l'accord est unilatérale, les exonérations de cotisations seront réputées acquises dès le dépôt du document d'adhésion à l'accord agréé et pour toute la durée de l'accord.

Dans tous les cas, les entreprises demeurent libres d'accéder au PEE ou PEI de leur choix en dehors du cadre du présent accord. De même, les PEE ou PEI existant dans les entreprises à la date de prise d'effet du PEI initial ne sont pas remis en cause. Toutefois, ces entreprises ont la possibilité de se soumettre au présent accord de branche après dénonciation de leur dispositif.

Article 5 | Titulaires

Peuvent effectuer des versements sur le présent PEI :

- tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise à la date de son premier versement. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui la précèdent ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PEI ;
- peuvent également participer dans les mêmes conditions au PEI les salariés d'un groupe-ment d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements sur leur PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes

conditions que pour les salariés mais ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 9.1 du présent accord.

Les anciens salariés, autres que les retraités, peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur celui-ci, à l'exception du versement de l'intéressement ou de la participation afférents à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent pas prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni de la prise en charge des frais visés à l'article 9.1 du présent accord.

Les titulaires du présent accord au titre de la participation volontaire sont visés à l'article 12.1 du présent règlement.

Article 6 | Adhésion des bénéficiaires

L'entreprise qui souhaite adhérer à l'accord, le fait par signature des conditions particulières valant bulletin d'adhésion remis par l'organisme gestionnaire des fonds et qui précise les modalités de gestion du contrat. Cette adhésion emporte acceptation pleine et entière du présent accord. Elle est notifiée également au teneur de compte.

Sous réserve de l'adhésion de l'entreprise au présent accord, le premier versement du titulaire (visé à l'article 5) au PEI entraîne de fait son adhésion au plan.

Article 7 | Intervenants au plan^[1]

Article 7.1 | Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

La gestion des fonds est assurée par :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 13 du présent PEI.

AGRICA Épargne distribue les FCPE cités à l'article 13 et gérés par Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

Article 7.2 | Teneur de compte conservateur de parts

Le teneur de compte conservateur de parts est Amundi ESR (filiale d'Amundi), société anonyme, au capital de 24 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence cedex 9, entreprise d'investissement de droit français, agréée par l'autorité de contrôle prudentiel, mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16006295, ci-après dénommé « le teneur de compte ».

[1] Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

Le teneur de compte tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 19 du présent accord.

Article 7.3 | Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank, société anonyme au capital de 1 280 677 691,03 € immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 692 024 722, dont le siège social est 89-91, rue Gabriel Péri, 92120 Montrouge, ci-après dénommé « le dépositaire ».

Article 7.4 | Teneur de registre

La fonction de teneur de registre est déléguée à Amundi tenue de comptes.

Ce registre comporte pour chaque porteur de parts un compte administratif retraçant les sommes affectées au PEI et la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Les porteurs de parts sont informés de la vie de ce compte dans les conditions prévues à l'article 19 du présent accord.

Article 8 | Ressources du plan

Le PEI peut recevoir :

- les versements volontaires facultatifs des salariés ;
- la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou du supplément d'intéressement ;
- la totalité ou une partie des droits à participation ou du supplément de participation ;
- la totalité ou partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne temps (CET) ;
- les sommes provenant de l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite ;
- la totalité ou une partie de la ou des prime(s) de partage de la valeur perçue(s) ;
- la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Le PEI peut également recevoir :

- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un titulaire dans un PEE, un PEG ou un PEI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail et que ce transfert intervienne au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- les sommes déjà investies en compte courant bloqué ou en FCPE provenant de la participation, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail. Ce transfert peut intervenir pendant la période d'indisponibilité ou sans délai à l'issue de cette période ;
- les sommes provenant d'un transfert collectif des avoirs détenus dans un PEE, un PEG ou un PEI ;
- et plus généralement, toutes les sommes admises par la législation et la réglementation.

Concernant les sommes transférées, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir sur le présent PEI. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à l'abondement de l'employeur et ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel des versements du titulaire.

Article 9.1 | Frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées en annexe du présent règlement.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ de l'entreprise, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente au présent plan, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du titulaire.

Article 9.2 | Commission de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE et autres frais

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge des porteurs de parts.

Ces derniers en sont informés préalablement par des moyens appropriés.

Les entreprises qui décident de prendre à leur charge les droits d'entrée dans les FCPE devront mentionner ce choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et en informer leurs salariés.

Article 9.3 | Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autres frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les titulaires.

Article 9.4 | Abondement de l'entreprise

Les entreprises qui le souhaitent, ont la faculté de compléter les versements des titulaires par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur (notamment respect du caractère collectif).

L'abondement peut être simple (uniforme) ou dégressif à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent.

Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
 - soit en € avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
 - soit en % du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1 %.

Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par paliers à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;

- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 8 % mentionné ci-après ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en €, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

Les entreprises choisissent le cas échéant selon l'origine des versements (versements volontaires facultatifs, sommes issues de l'intéressement, de la participation, sommes provenant du compte épargne temps, prime[s] de partage de la valeur) le(s) niveau(x) d'abondement(s) applicable(s) aux versements, dans les fourchettes et selon les paliers ci-dessus.

Les entreprises devront mentionner leur choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et ce, par l'intermédiaire des conditions particulières valant bulletin d'adhésion de l'entreprise.

L'abondement doit être affecté au PEI concomitamment aux versements des titulaires, ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du titulaire de l'entreprise.

En l'absence de modifications, les modalités d'abondement choisies par l'entreprise, sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile.

Il est précisé que toute modification devra être portée à la connaissance des titulaires du PEI par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou, information individuelle) préalablement à tout versement.

En cas de modification des conditions d'abondement la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de l'adhésion ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité, ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article. De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert conformément à l'article 8.

Article 10 | Régime fiscal et social

L'abondement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ni le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail.

Pour le titulaire, l'abondement est exonéré de charges sociales mais est soumis à la CSG et la CRDS. Il n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas, est exonéré de charges sociales et taxes sur les salaires mais supporte la cotisation dite « forfait social », si elle est due.

Il est précisé que pour ouvrir droits aux exonérations fiscales et sociales, l'abondement ne peut être supérieur par année civile et par titulaire au triple de la contribution de celui-ci et au plafond prévu par les articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail.

Les plus-values constatées lors de la délivrance des parts des FCPE sont soumises à la CSG et la CRDS et le cas échéant des prélèvements et contributions obligatoires fixés par la réglementation sociale et fiscale.

Toute modification des contributions fiscales et sociales suite à une évolution législative ou réglementaire s'appliquera de plein droit au présent accord.

Article 11 | Modalités d'alimentation du plan d'épargne interentreprises

Les versements au PEI seront investis par FCPE du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels sont annexés au présent accord. Sur les bases des ressources du plan visées à l'article 8 du présent accord, il est précisé les modalités d'alimentation suivantes :

Article 11.1 | Versements volontaires des titulaires

Le PEI reçoit les versements volontaires des titulaires qui ne pourront excéder, par année civile, le quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au titre de l'année du versement. Cette limite s'applique aux versements volontaires des titulaires, y compris à l'affectation des droits issus du compte épargne temps.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise individuelle ne peut excéder le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Dans le cas d'une personne morale, le montant total annuel des sommes versées par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et des salaires.

Les versements annuels du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise ayant le statut du conjoint collaborateur ou de conjoint associé ainsi que les versements des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, ne pourra excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant total annuel des sommes versées par les retraités ne peut excéder le quart de la somme des pensions perçues.

Pour apprécier les plafonds indiqués, doivent être pris en considération tous les plans d'épargne salariale auxquels le titulaire participe.

La prime de partage de la valeur (PPV) et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) constituent des versements volontaires pour l'appréciation de ces plafonds.

Article 11.2 | Les versements programmés ou exceptionnels

Les versements pourront être effectués sur le PEI à tout moment, soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les bénéficiaires, soit de façon exceptionnelle, par chèque ou par prélèvement.

Ces derniers transmettent leur bulletin de versement directement au teneur de compte, qui se charge, le cas échéant, du calcul de l'abondement. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

Article 11.3 | *L'intéressement ou le cas échéant le supplément d'intéressement (uniquement si un dispositif d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Lorsqu'un accord d'intéressement a été mis en place dans l'entreprise et que des primes d'intéressement sont versées au titre de cet accord, le titulaire peut décider de verser tout ou partie de sa prime d'intéressement sur le PEI. Dans ce cas, le titulaire doit en faire la demande dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué ; l'accord d'intéressement, précise la date à laquelle le titulaire est présumé avoir été informé.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié.

À défaut de choix exprimé par le titulaire dans les délais impartis, les sommes lui revenant affectées au PEI seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné dans l'accord d'intéressement applicable. À défaut d'indication, les sommes seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise « Amundi 3 mois ESR-H ».

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail.

Article 11.4 | *Les sommes provenant du compte épargne temps (CET) (uniquement si un CET est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Si l'accord du CET le permet, le titulaire peut affecter au PEI la totalité ou une partie de ses droits accumulés sur le CET. Il le fait selon les modalités retenues par l'entreprise. Les sommes ainsi transférées sont comprises dans le plafond maximum annuel des versements.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

Article 11.5 | *La participation obligatoire ou volontaire ou le cas échéant le supplément de participation (uniquement si un dispositif de participation est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Lorsque le titulaire décide d'affecter sa participation relevant d'un accord obligatoire ou d'un dispositif volontaire, en totalité ou en partie, dans le PEI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le versement au PEI s'effectue, selon les modalités précisées dans les dispositifs et accords applicables dans l'entreprise. Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute prévu dans le présent article.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

Article 11.6 | *La prime de partage de la valeur (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Conformément à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la ou des prime(s) de partage de la valeur versée(s) dans les conditions prévues par

la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

La demande d'affectation doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la fiche d'information remise au titulaire, qui peut être effectuée par voie électronique sauf opposition du titulaire. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

Article 11.7 | *La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)*

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

La demande d'affectation des sommes doit être formulée par le titulaire dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la fiche distincte du bulletin de paie l'informant du montant attribué. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu dans une limite de 5 % des trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, soit 3,75 % du PASS.

Article 12 | *Participation volontaire/bénéficiaires/calcul/répartition/versement/affectation/informations*

En application de l'article L. 3333-5 du code du travail, l'accord peut dispenser de la conclusion d'un accord de participation volontaire les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation et qui souhaitent volontairement se doter d'un dispositif de participation.

Dans ces entreprises, l'assujettissement volontaire à la participation sera formalisé de la même manière que le PEI, au choix de l'employeur :

- soit, par accord ;
- soit, au moyen du document unilatéral d'adhésion type proposé en annexe. Dans ce cas, l'employeur indiquera expressément son choix d'assujettissement sur le document unilatéral d'adhésion type.

Article 12.1 | *Titulaires*

Tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Pour le bénéfice de la participation volontaire, le présent accord s'applique également pour les entreprises de moins de cinquante salariés, aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Article 12.2 | *Calcul des droits*

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, le régime de droit commun ouvre droit à une participation calculée à partir du bénéfice net de l'entreprise, en fonction d'une formule dite « légale » qui résulte des dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail.

En ce sens, le montant global des droits des titulaires constituant la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé selon la formule légale suivante :

$$\text{Réserve spéciale de participation} = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S \div VA].$$

Dans cette formule :

B : représente le bénéfice net de l'entreprise, tel que visé à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise tels que définis par l'article D. 3324-4 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice considéré. Il s'agit des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA : représente la valeur ajoutée produite par l'entreprise. Elle est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- a) charges de personnel ;
- b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur chiffre d'affaires ;
- c) charges financières ;
- d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
- e) dotation de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- f) résultat courant avant impôt.

Article 12.3 | Répartition des droits

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés titulaires visés à l'article 12.1 de l'accord, proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, étant entendu que les salaires pris en compte sont les salaires bruts déterminés selon les règles énoncées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque titulaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

Les congés de maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, de deuil, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail – à l'exclusion des accidents de trajet – ou une maladie professionnelle, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité exercée à temps partiel ou à temps partiel de longue durée et les périodes de mise en quarantaine liées à l'existence d'un état d'urgence sanitaire déclaré sont assimilés à des périodes de présence. La réserve spéciale de participation est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Pour les dirigeants d'entreprise, et conjoints collaborateurs et associés, visés à l'article 12.1 de l'accord, la réserve spéciale de participation est répartie proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, étant entendu que la rémunération prise en compte est plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 12.4 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un titulaire ne peut, pour un même exercice, excéder un plafond réglementaire individuel, lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail (soit trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les sommes excédentaires qui résulteront, éventuellement, de l'application du plafond des droits individuels, seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas ce plafond ; ce dernier ne pourra en tout état de cause, être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si, au terme de cette redistribution demeurerait un reliquat, celui-ci restera dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs, conformément à l'article L. 3324-7 du code de travail.

Lorsqu'un titulaire n'a pas accompli une année entière dans la société (c'est-à-dire en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année), les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 12.5 | Versement des droits

Dès que les éléments de répartition sont connus, chaque titulaire est notamment informé du montant des droits à participation qui lui sont attribués. À cet effet, une notification distincte du bulletin de paie est adressée à chaque titulaire dans les conditions prévues à l'article 12.7 du présent accord.

Un avis d'option est également adressé à chaque titulaire pour lui permettre de demander, en tout ou partie, le versement immédiat de sa quote-part de participation et/ou son affectation au PEI et/ou au PERECOI de branche.

En l'absence de réponse du titulaire dans le délai légal imparti, les sommes correspondantes sont indisponibles et investies par défaut dans les conditions prévues ci-après.

Quel que soit le choix du salarié dans l'utilisation de ses droits à participation (blocage/disponibilité immédiate), l'entreprise réalise le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera le versement des sommes par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et utilisés (blocage/disponibilité immédiate) dans les mêmes conditions.

Les sommes affectées au PEI/PERECOI sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation sont exonérés dans les mêmes conditions.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule le montant de l'abondement et le transmet pour paiement à l'entreprise.

Article 12.6 | Règles de disponibilité des droits

Versement immédiat des droits

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat de ses droits à participation, à condition que cette demande soit formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le titulaire est présumé avoir été informé le jour de la remise contre signature du bulletin d'option ou, en cas d'envoi, au terme d'un délai de 7 jours à compter de la date d'édition figurant sur le bulletin d'option.

Gestion des droits indisponibles

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, l'investissement de ses droits à participation dans le PEI ou dans le PERECOI de branche, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise.

Affectation au PEI

Les droits affectés au PEI ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans.

Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du titulaire, ces droits peuvent être exceptionnellement débloqués de manière anticipée conformément aux cas de déblocage anticipé prévus par le PEI.

En l'absence de réponse du titulaire dans les délais impartis, la participation est susceptible d'être affectée au PEI, soit pour moitié (s'il existe un PERECO dans l'entreprise), soit en totalité. La participation sera alors affectée par défaut au FCPE monétaire du PEI.

En outre, l'entreprise peut payer directement les salariés si les sommes leur revenant n'atteignent pas le montant de 80 euros fixé à la date de conclusion de l'accord par l'arrêté interministériel du 10 octobre 2021 (art. L. 3324-11 du code du travail).

Affectation au PERECOI de branche

En cas d'affectation des sommes dans le PERECOI – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise –, les droits constitués sont bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf les cas de déblocage anticipé prévus dans le PERECOI.

À défaut de réponse du titulaire des droits à participation sur l'affectation des sommes dans les délais prévus, le montant de la participation versée sera obligatoirement affecté, conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, pour une première moitié à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibre » du PERECOI et pour l'autre moitié au FCPE monétaire du PEI.

Dans cette hypothèse, conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, le titulaire pourra alors demander la restitution des droits correspondant au versement par défaut au PERECOI dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation par défaut au plan.

Article 12.7 | *Information des titulaires*

Information collective

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent accord, l'employeur doit présenter, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au CSE, s'il existe ou, le cas échéant, à la commission dédiée, spécialement créée à cet effet le cas échéant.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de 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.

Lorsque le CSE, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable dans les conditions prévues au code du travail.

À défaut de CSE, ce rapport sera adressé à chaque salarié présent.

Information individuelle

En outre, l'information individuelle de chaque titulaire est assurée comme suit :

(i) L'employeur est tenu de remettre à chaque titulaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

(ii) Toute répartition donne lieu à la remise, à chaque titulaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués au titulaire ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles, à défaut de versement immédiat ;
- le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- les cas dans lesquels les droits attribués au titulaire peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE ou au PERECO des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, sauf opposition du salarié.

Ces fiches et notes sont adressées aux titulaires qui ont quitté l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ.

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

Cas du départ du titulaire

Si l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou que le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note doivent également leur être adressées pour les informer de leurs droits.

Lorsqu'un titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation, quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ; cet état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, lui indique notamment si les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par l'entreprise ou par prélèvements sur ses avoirs ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées ;

- d’informer le titulaire qu’au cas où il changerait d’adresse, il lui appartiendrait d’en aviser l’entreprise ou l’organisme gestionnaire, en temps utile.

Article 13 | Investissement des sommes recueillies par le PEI

Les sommes recueillies par le PEI sont employées à l’acquisition de parts et fractions de parts de fonds communs de placement d’entreprise (FCPE) dans lesquels les titulaires pourront choisir d’affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA Épargne obligataire A ;
- FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A* ;
- FCPE AGRICA Épargne défensif A ;
- FCPE AGRICA Épargne équilibré A ;
- FCPE AGRICA Épargne dynamique A ;
- FCPE AGRICA Épargne actions responsables A.

Ces FCPE sont gérés par AGRICA Épargne.

*Ce FCPE est nourricier du FCP Sienna obligations vertes qui bénéficie du label Greenfin, un des labels éligibles selon la loi partage de la valeur.

- FCPE AMUNDI 3 mois ESR H ;
- FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR.

Ces FCPE sont gérés par Amundi.

Sont annexés au présent règlement, les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d’informations clés (DIC) des FCPE, lesquels précisent notamment l’orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

Tout changement de nom des FCPE s’appliquera de plein droit au PEI.

Article 14 | Modification de l’affectation des avoirs (arbitrage)

Les porteurs de parts ont la faculté d’effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L’arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d’indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Article 15 | Délai d’indisponibilité des avoirs et cas de déblocages anticipés

Article 15.1 | Délai d’indisponibilité

Les parts inscrites au compte des titulaires ne deviennent disponibles qu’au terme d’une période de blocage de cinq ans. Pour l’appréciation de ce délai, les périodes d’indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

La période de blocage débutera à compter du premier jour du 6^e mois de l’année au cours de laquelle le versement est effectué.

Article 15.2 | Déblocages anticipés

Les titulaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant l’expiration du délai ci-dessus, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au PEI lors de la survenance de l’un des événements énumérés à l’article R. 3324-22 du code du travail.

À titre indicatif, ces cas sont, à ce jour :

- 1° Le mariage ou la conclusion d’un pacte civil de solidarité par l’intéressé.

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

3° *bis* Les 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, dans les conditions prévues au 3° *bis* de l'article D. 3324-22 du code du travail.

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est 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.

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 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, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

8° L'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.

8° *bis* L'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.

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

10° L'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.

11° L'achat d'un véhicule utilisant exclusivement l'électricité et/ou l'hydrogène ou d'un vélo électrique.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation et la réglementation.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au titulaire d'en faire la demande dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, de décès, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant, où le déblocage anticipé peut intervenir à tout moment.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander le déblocage des sommes dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, les ayants droit seront soumis au régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives. Les avoirs pouvant être débloqués seront attribués au titulaire sous forme d'un versement unique.

Article 16 | Retrait des avoirs (rachat de parts)

Les avoirs devenus disponibles du fait de l'expiration de la période d'indisponibilité ou les avoirs dont l'attribution a été demandée par le titulaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé, sont délivrés en capital en totalité ou en partie. Les avoirs peuvent être maintenus dans le PEI et continuer à bénéficier des exonérations fiscales visées à l'article 10 du présent accord.

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de compte.

Article 17 | Transfert individuel et collectif des avoirs

Lorsqu'un titulaire quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose également d'un PEE, d'un PEG, d'un PEI et éventuellement d'un PERECO, PERECOG ou PERECOI, ce dernier peut demander le transfert de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le salarié communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs qu'il souhaite transférer, le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts.

Le teneur de compte ou/et registre se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert individuel des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui sont transférés sur un PERECO ou PERECOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Ce transfert est à la charge du porteur de parts.

Les transferts collectifs peuvent également s'effectuer.

Article 18 | Capitalisation des revenus des FCPE

Les revenus des FCPE souscrits à travers le PEI sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et des crédits d'impôts, attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

Article 19 | Information des porteurs de parts

Article 19.1 | Information collective

En cas d'adhésion de l'entreprise au PEI de branche, l'accord et ses avenants conclus ultérieurement seront mis à disposition de l'ensemble des titulaires, par voie dématérialisée via l'intranet et/ou par voie d'affichage. Les titulaires seront aussi informés des conditions de

versement, des caractéristiques des diverses formes de placement ainsi que des règles de modification des choix de placement.

Tout salarié titulaire ou potentiellement titulaire peut obtenir le texte de l'accord et de ses avenants auprès du service du personnel de l'entreprise.

Article 19.2 | Information individuelle

Tout titulaire, lors de son entrée dans l'entreprise, reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant le PEI et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise. Les informations spécifiques au PEI seront annexées à ce livret.

Le teneur de compte adresse un relevé de compte une fois par an à chaque porteur de parts. Chaque opération donne lieu à un avis d'opération. Lorsque la réglementation le permet, les opérations à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

Article 19.3 | Information des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et dans le cadre des plans d'épargne retraite d'entreprise mentionnés à l'article L. 224-9 du code monétaire et financier.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert.

L'état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état récapitulatif informe le titulaire des modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du titulaire. Il peut figurer sur les relevés de comptes individuels et l'état récapitulatif.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le titulaire dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations et les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au titulaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un titulaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 20 | Conseil de surveillance

Chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, dont la composition, le fonctionnement et les pouvoirs sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou le cas échéant, le rapport simplifié est mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou est adressé par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

Article 21 | Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est mis en place ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord. Ce comité paritaire de suivi est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Article 22 | Date d'effet et modification de l'accord

Article 22.1 | Date d'effet et demande d'extension

Le présent accord et ses annexes, portant modification de l'accord initial auquel il se substitue, s'appliquent pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent d'en demander l'extension. La demande sera effectuée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 22.2 | Révision de l'accord

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion. L'avenant devra faire l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que l'accord initial.

Le dispositif mis en place par le présent accord sera également régi, pour tout ce qui n'y serait pas prévu, par les textes légaux et réglementaires en vigueur ou futur, qui s'appliqueront automatiquement de plein droit, sans qu'une modification de l'accord par avenant soit nécessaire.

La société de gestion informera le comité paritaire de suivi par écrit. Le texte sera réputé applicable dans un délai d'un mois suivant l'information. Les partenaires sociaux pourront s'opposer à cette modification automatique par l'adoption d'un avenant de modifications de l'accord.

Article 22.3 | Dénonciation de l'accord

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois. S'il n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les entreprises adhérentes en accord avec leurs salariés organiseront le transfert des avoirs acquis vers un autre plan épargne interentreprises.

Article 23 | Litiges

Les litiges afférents à l'application du présent accord seront résolus à l'amiable dans le cadre du comité paritaire de suivi, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes.

Article 24 | Dépôt

Le présent accord et ses annexes seront déposés selon les modalités et respect des délais fixés par la réglementation.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE

La gamme de FCPE proposée par AGRICA Épargne dans l'accord PEI offre un choix de niveau de risque étendu avec le souci de diversification et de gestion dans la durée.

FCPE AGRICA Épargne obligataire A : 100 % produits de taux. L'objectif est de valoriser votre épargne en visant la performance des marchés obligataires tout en acceptant les risques liés à ces marchés.

FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A : 100 % obligations. Pour valoriser votre épargne tout en participant au financement de l'économie verte, de la transition énergétique et écologique. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché obligataire.

FCPE AGRICA Épargne défensif A : 80 % de produits de taux, 20 % d'actions. L'objectif est de sécuriser les capitaux investis en recherchant des revenus élevés avec un risque minimum grâce à des placements obligataires. Toutefois, afin de profiter de la durée des placements, une petite partie des capitaux sera investie sur les marchés actions ou obligations convertibles.

FCPE AGRICA Épargne équilibré A : 50 % de produits de taux, 50 % d'actions. L'objectif est de répartir le portefeuille à 50/50 entre des placements sur les produits de taux et les autres produits. Le risque d'un tel portefeuille et sa sensibilité aux résultats des marchés boursiers deviennent significatifs même si la politique de gestion mise en œuvre s'attache à limiter ce risque.

FCPE AGRICA Épargne dynamique A : 25 % de produits de taux, 75 % d'actions. L'objectif est d'offrir une gestion dynamique du portefeuille, exposé à hauteur de 75 % aux marchés actions. Le risque est élevé mais maîtrisé grâce à une diversification importante.

FCPE AGRICA Épargne actions responsables A : 100 % d'actions. Pour obtenir une performance financière dans la durée en prenant en compte les critères ESG (environnement, social et gouvernance), en répondant de façon concrète aux objectifs de développement durable tout en privilégiant les thèmes de la santé et de l'environnement. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché actions.

Afin de compléter sa gamme, AGRICA Épargne met à disposition 2 FCPE complémentaires gérés par Amundi.

FCPE AMUNDI 3 mois ESR-H : 100 % monétaire. L'objectif de gestion du fonds est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'EONIA capitalisé. Durée de placement minimum recommandée : 3 mois.

FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR-F : 30/60 % de produits de taux, 40/70 % actions dont 5 à 10 % en titres solidaires. L'objectif est d'investir à long terme de façon équilibrée dans des produits de taux et d'actions de la zone euro qui satisfont à des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) et dans des projets favorisant l'emploi et l'insertion sociale. Durée de placement minimum recommandée : 5 ans et plus.

La valeur et les revenus d'un investissement sont susceptibles de varier à la hausse comme à la baisse. Les fonds n'offrent aucune garantie de performance. En outre, les performances passées ne sont ni une assurance, ni un indicateur fiable des rendements futurs.

Les DIC des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com ou sur demande auprès des sociétés de gestion à savoir :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04005.

Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

* Les modifications affectant les caractéristiques des FCPE à la suite de fusions, des décisions des conseils de surveillance ou à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent de plein droit au présent règlement.

Annexe 1 Document unilatéral PEI type à l'accord du 25 mars 2014 modifié par avenant n° 2 en date du 22 octobre 2025 relatif au plan d'épargne interentreprises facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux

Document unilatéral d'adhésion établi conformément à l'accord du 25 mars 2014, tel que modifié par l'avenant n° 2 en date du 22 octobre 2025, relatif au plan d'épargne interentreprises facultatif applicable aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Raison sociale :

Adresse :

N° SIRET Effectifs :

Libellé de la convention collective de branche : convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers

IDCC : 7025

Convient ce qui suit :

Préambule

Par accord du 25 mars 2014 (ci-après l'« accord »), les entreprises de travaux et services agricoles, forestiers et ruraux ont souhaité développer et encourager l'épargne salariale au sein de la branche en mettant en place un plan d'épargne interentreprises facultatif (ci-après « PEI »).

Le présent document unilatéral d'adhésion type au PEI facultatif de branche (ci-après le « document ») répond aux exigences de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique et au décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 en permettant à la société (ci-après « l'entreprise ») d'adhérer unilatéralement au PEI facultatif de branche.

Le document vaut également accord facultatif de participation pour les entreprises adhérentes qui le souhaitent.

Il répond aux conditions posées par le livre III de la 3^e partie du code du travail.

Est annexée au présent document la liste des supports d'investissement.

Article 1^{er} | Objet

L'entreprise confirme sa volonté de mettre en œuvre le dispositif de plan d'épargne interentreprises proposé par la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

L'objectif du présent document est de permettre aux salariés et anciens salariés (ci-après « le(s) titulaire(s) » de l'entreprise de constituer une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Article 2 | Titulaires

Peuvent effectuer des versements sur le PEI :

- tout salarié qui justifie à la date de son premier versement d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de

travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui la précèdent ;

- le chef d'entreprise ou le président, le/les directeur(s) général(aux), le/les gérant(s), les membres du directoire, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce peut/peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PEI.

Peuvent également participer dans les mêmes conditions les salariés d'un groupement d'employeurs mis à disposition de l'entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes conditions que pour les salariés, mais ne bénéficient pas de la prise en charge des frais visés à l'article 5.1 du présent document, ni, le cas échéant, de l'abondement de l'entreprise.

Les anciens salariés autres que les retraités, peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur celui-ci, à l'exception du versement de l'intéressement ou de la participation afférents à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent pas prétendre au bénéfice de l'abondement de l'entreprise sur ce versement, ni de la prise en charge des frais visés à l'article 5.1 du présent document.

Article 3 | Intervenants au plan^[1]

3.1. Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

La gestion des fonds est assurée par :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités à l'article 9 du présent document.

AGRICA Épargne distribue des FCPE cités à l'article 9 et gérés par Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

3.2. Teneur de compte conservateur de parts

Le teneur de compte conservateur de parts est Amundi ESR (filiale d'Amundi), société anonyme, au capital de 24 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26 956 Valence cedex 9, entreprise d'investissement de droit français, agréée par l'autorité de contrôle prudentiel, mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16006295, ci-après dénommé « le teneur de compte ».

[1] Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

Le teneur de compte tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 16 du présent document.

3.3. Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank France, société anonyme au capital de 1 280 677 691,03 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 692 024 722, dont le siège social est situé 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, ci-après dénommé « le dépositaire ».

3.4. Teneur de registre

La fonction de teneur de registre est déléguée à AMUNDI tenue de comptes.

Ce registre comporte pour chaque porteur de parts un compte administratif retraçant les sommes affectées au PEI et la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Les porteurs de parts sont informés de la vie de ce compte dans les conditions prévues à l'article 16.2 du présent document.

Article 4 | *Ressources du plan*

Le PEI peut recevoir :

- les versements volontaires des salariés ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou du supplément d'intéressement ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des droits à participation ou du supplément de participation ;
- le cas échéant, la totalité ou une partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne temps (CET) ;
- le cas échéant, les sommes provenant de l'abondement de l'entreprise ;
- la totalité ou une partie de la ou des prime(s) de partage de la valeur perçue(s) ;
- la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Le PEI peut également recevoir :

- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un titulaire dans un PEE, un PEG ou un PEI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail et que ce transfert intervienne au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- les sommes déjà investies en compte courant bloqué ou en FCPE provenant de la participation, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail. Ce transfert peut intervenir pendant la période d'indisponibilité ou sans délai à l'issue de cette période ;
- les sommes provenant d'un transfert collectif des avoirs détenus dans un PEE, un PEG ou un PEI ;
- et plus généralement toutes sommes admises par la législation et la réglementation.

Concernant les sommes transférées, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir sur le PEI de branche. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à l'abondement de l'employeur et ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel des versements du titulaire.

5.1. Frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées dans l'accord.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ, et ce, tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du porteur de part.

5.2. Commissions de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge, selon l'option retenue :

- ☐ des porteurs de parts. Ces derniers sont informés préalablement par tout moyen approprié ;
- ☐ de l'entreprise. Elle mentionne ce choix à l'organisme gestionnaire des fonds et au teneur de compte et en informe les salariés.

5.3. Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autre frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs FCPE et sont donc supportés par les titulaires.

5.4. Abondement de l'entreprise

Selon l'option retenue :

- ☐ L'entreprise ne versera pas d'abondement ;
- ☐ L'entreprise complètera les versements des salariés par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur.

L'abondement est applicable aux :

- ☐ Versements volontaires.
- ☐ Sommes issues de l'intéressement.
- ☐ Sommes provenant de la participation.
- ☐ Sommes provenant du compte épargne temps.
- ☐ Prime(s) de partage de la valeur.

NB. :

Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
 - soit en € avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
 - soit en % du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1 %.

Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par paliers à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 8 % mentionné ci-après ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en €, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

L'abondement sera organisé comme suit :

- ☐ Abondement simple selon la règle suivante : % des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de € ou % du PASS par an ;
- ☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :
 - % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
 - puis % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
 - puis % des sommes brutes versées jusqu'à €.Avec un plafond d'abondement de € par an.

☐ Une politique d'abondement distincte est retenue pour les sommes issues et ce, selon les modalités suivantes :

- ☐ Abondement simple selon la règle suivante : % des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de € ou % du PASS ;
- ☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :
 - % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
 - puis % des sommes brutes versées jusqu'à € ;
 - puis % des sommes brutes versées jusqu'à €.Avec un plafond d'abondement de € par an.

L'abondement doit être affecté au PEI concomitamment aux versements des salariés, ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du salarié de l'entreprise.

Les modalités d'abondement choisies par l'entreprise sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile et selon la procédure de dénonciation prévue à l'article 19.2.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne, l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité, ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article. De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert effectué dans les conditions posées par l'article 4.

Article 6 | Régime social et fiscal

L'abondement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ni le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail.

Pour le titulaire, l'abondement est exonéré de charges sociales mais supporte la CSG et la CRDS et n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas, est exonéré de charges sociales et taxes sur les salaires mais supporte la cotisation dite « forfait social » si elle est due.

Il est précisé que pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, l'abondement ne peut être supérieur par année civile et par titulaire au triple de la contribution de celui-ci et au plafond prévu par les articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail.

Les plus-values constatées lors de la délivrance des parts des FCPE supportent la CSG et la CRDS et le cas échéant des prélèvements et contributions obligatoires fixés par la réglementation sociale et fiscale.

Toute modification des contributions fiscales et sociales suite à une évolution législative ou réglementaire s'appliquera de plein droit au PEI de branche.

Article 7 | Modalités d'alimentation du PEI

Les versements au plan d'épargne seront investis par FCPE du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'informations clés (DIC) des FCPI ; lesquelles sont annexées au présent document. Sur les bases des ressources du plan visées FCPE à l'article 4 du présent document, il est précisé les modalités d'alimentation suivantes :

7.1. Versements volontaires des titulaires

Le PEI reçoit les versements volontaires des titulaires qui ne pourront excéder, par année civile, le quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au titre de l'année du versement. Cette limite s'applique aux versements volontaires ainsi qu'à l'affectation de droits issus du compte épargne temps s'il existe dans l'entreprise ou l'établissement.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ne peut excéder le quart de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant de la rémunération est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Les versements annuels du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ainsi que les versements des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, ne pourront excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant total annuel des sommes versées par les retraités ne peut excéder le quart de leur pension de retraite.

Pour apprécier les plafonds indiqués, doivent être pris en considération tous les plans d'épargne salariale auxquels le titulaire participe.

La prime de partage de la valeur (PPV) et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) constituent des versements volontaires pour l'appréciation de ces plafonds.

7.2. Les versements volontaires programmés ou exceptionnels

Les titulaires pourront effectuer des versements volontaires sur le PEI et ce, à tout moment. Ces versements pourront ainsi être effectués, au choix des titulaires, soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les titulaires, soit de façon exceptionnelle, par chèque ou par prélèvement.

7.3. L'intéressement, ou le cas échéant le supplément d'intéressement (uniquement si un dispositif d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsque le titulaire décide d'affecter sa prime d'intéressement ou, le cas échéant, son supplément d'intéressement en totalité ou en partie, dans le PEI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord d'intéressement précise la date à laquelle le titulaire est présumé avoir été informé.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié.

À défaut de choix exprimé par le titulaire dans les délais impartis, les sommes lui revenant affectées au PEI seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné dans l'accord d'intéressement. À défaut d'indication, les sommes seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise « Amundi 3 mois ESR-H ».

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour l'entreprise.

7.4. Les sommes provenant du compte épargne temps (CET) (uniquement si un CET est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Si l'accord CET le permet, le titulaire peut affecter au PEI la totalité ou une partie de ses droits accumulés au CET. Il le fait selon les modalités retenues par l'accord CET. Les sommes ainsi transférées sont comprises dans le plafond maximum annuel des versements.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour l'entreprise.

7.5. Versement de la participation obligatoire ou volontaire, ou le cas échéant du supplément de participation (uniquement si un dispositif de participation est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsque le titulaire décide d'affecter sa prime de participation, en totalité ou en partie, ou, le cas échéant, son supplément de participation dans le PEI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le versement au PEI s'effectue, selon les modalités précisées dans les dispositifs et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute prévue au présent article.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

7.6. La prime de partage de la valeur (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Conformément à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au

titre de la ou des prime(s) de partage de la valeur versée(s) dans les conditions prévues par la loi du n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valeur doivent être affectées à la réalisation du PEI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement.

7.7. La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (uniquement si ce dispositif est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valorisation de l'entreprise doivent être affectées à la réalisation du PEI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu dans une limite de 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

Article 8 | Participation volontaire/bénéficiaires/calcul/répartition/versements/affectation/information

Sont concernés par les dispositions suivantes les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés et qui dans le cadre de la mise en place du PEI, sur option, s'assujettissent volontairement au régime de la participation.

Ainsi, en application de l'article L. 3333-5 du code du travail, l'accord peut dispenser de la conclusion d'un accord de participation volontaire les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation et qui souhaitent unilatéralement se doter d'un dispositif de participation.

- ☐ L'entreprise ne souhaite pas se doter d'un dispositif de participation volontaire.
- ☐ L'entreprise souhaite se doter d'un dispositif de participation volontaire.

8.1 Titulaires

Tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Pour le bénéfice de la participation volontaire, l'accord s'applique également pour les entreprises de moins de cinquante salariés, aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

8.2 Calcul des droits

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, le régime de droit commun ouvre droit à une participation calculée à partir du bénéfice net de l'entreprise, en fonction d'une formule dite « légale » qui résulte des dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail.

En ce sens, le montant global des droits des titulaires constituant la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé selon la formule suivante :

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S / VA]$$

Dans cette formule :

B : représente le bénéfice net de l'entreprise, tel que visé à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise tels que définis par l'article D. 3324-4 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice considéré. Il s'agit des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA : représente la valeur ajoutée produite par l'entreprise. Elle est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- a) charges de personnel ;
- b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur chiffre d'affaires ;
- c) charges financières ;
- d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
- e) dotation de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- f) résultat courant avant impôt.

8.3. Répartition des droits

Les droits sont répartis directement entre tous les salariés titulaires, au sens de l'article 2.1 du présent document, proportionnellement au salaire brut perçu par chacun au cours de l'exercice concerné, étant précisé qu'il s'agit du salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le total des salaires servant de base à la répartition proportionnelle est au plus égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité exercée à temps partiel ou à temps partiel de longue durée et les périodes de mise en quarantaine liée à l'existence d'un état d'urgence sanitaire déclaré, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le titulaire s'il n'avait pas été absent.

Pour les dirigeants d'entreprise, et conjoints collaborateurs et associés, visés à l'article 2.1 du présent document, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, de même qu'à trois fois le plafond de la sécurité sociale et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par l'article ci-après.

8.4. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un titulaire ne peut, pour un même exercice, excéder un plafond réglementaire individuel, lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail (soit trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les sommes excédentaires qui résulteront, éventuellement, de l'application du plafond des droits individuels, seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas ce plafond ; ce dernier ne pourra en tout état de cause, être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si, au terme de cette redistribution demeurerait un reliquat, celui-ci restera dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs, conformément à l'article L. 3324-7 du code de travail.

Lorsqu'un titulaire n'a pas accompli une année entière dans la société (c'est-à-dire en cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année) les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

8.5. Versement des droits

Dès que les éléments de répartition sont connus, chaque titulaire est notamment informé du montant des droits à participation qui lui sont attribués. À cet effet, une notification distincte du bulletin de paie est adressée à chaque titulaire dans les conditions prévues à l'article 8.7 du document.

Un avis d'option est également adressé à chaque titulaire pour lui permettre de demander, en tout ou partie, le versement immédiat de sa quote-part de participation et/ou son affectation au PEI et/ou au PERECOI de branche.

En l'absence de réponse du titulaire dans le délai légal imparti, les sommes correspondantes sont indisponibles et investies par défaut dans les conditions prévues ci-après.

Quel que soit le choix du salarié dans l'utilisation de ses droits à participation (blocage/disponibilité immédiate), l'entreprise réalise le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera le versement des sommes par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et utilisés (blocage/disponibilité immédiate) dans les mêmes conditions.

Les sommes affectées au PEI/PERECOI sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation sont exonérés dans les mêmes conditions.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule le montant de l'abondement et le transmet pour paiement à l'entreprise.

8.6. Règles de disponibilité des droits

Versement immédiat des droits

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat de ses droits à participation, à condition que cette demande soit formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le titulaire est présumé avoir été informé le jour de la remise contre signature du bulletin d'option ou, en cas d'envoi, au terme d'un délai de 7 jours à compter de la date d'édition figurant sur le bulletin d'option.

Gestion des droits indisponibles

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, l'investissement de ses droits à participation dans le PEI ou dans le PERECOI de branche.

Affectation au PEI de branche

Les droits affectés au PEI ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans.

Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du titulaire, ces droits peuvent être exceptionnellement débloqués de manière anticipée conformément aux cas de déblocage anticipé prévus par le PEI.

En l'absence de réponse du titulaire dans les délais impartis, la participation est susceptible d'être affectée au PEI, soit pour moitié (s'il existe un PERECO dans l'entreprise), soit en totalité. La participation sera alors affectée par défaut au FCPE monétaire.

En outre, l'entreprise peut payer directement les salariés si, les sommes leur revenant n'atteignent pas le montant de 80 euros fixé par un arrêté ministériel (art. L. 3324-11 du code du travail).

Affectation au PERECOI de branche

En cas d'affectation des sommes dans le PERECOI – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise – les droits constitués sont bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf les cas de déblocage anticipé prévus dans le PERECOI.

À défaut de réponse du titulaire des droits à participation sur l'affectation des sommes dans les délais prévus, le montant de la participation versée sera obligatoirement affecté, conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, pour une première moitié à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibre » du PERCOI et pour l'autre moitié au FCPE monétaire du PEI.

Dans cette hypothèse, conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, le titulaire pourra alors demander la restitution des droits correspondant au versement par défaut au PERECOI dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation par défaut au plan.

8.7. Information des titulaires

Information collective

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent accord, l'employeur doit présenter, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au CSE, s'il existe, ou, le cas échéant, à la commission dédiée.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de 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.

Lorsque le CSE, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants du code du travail.

À défaut de CSE, ce rapport sera adressé à chaque salarié présent.

Information individuelle

En outre, l'information individuelle de chaque titulaire est assurée comme suit :

(i) L'employeur est tenu de remettre à chaque titulaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

(ii) Toute répartition donne lieu à la remise, à chaque titulaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués au titulaire ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles, à défaut de versement immédiat ;
- le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- les cas dans lesquels les droits attribués au titulaire peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE ou au PERECO des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, avec l'accord du titulaire concerné.

Ces fiches et notes seront adressées aux titulaires qui auront quitté l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviendra après un tel départ.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque titulaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Cas du départ du titulaire

Si le présent accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou que le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note doivent également leur être adressées pour les informer de leurs droits.

Lorsqu'un titulaire, titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation, quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ; cet état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, lui indique notamment si les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par l'entreprise ou par prélèvements sur ses avoirs ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées ;
- d'informer le titulaire qu'au cas où il changerait d'adresse, il lui appartiendrait d'en aviser l'entreprise ou l'organisme gestionnaire, en temps utile.

Article 9 | Investissement des sommes recueillies par le PEI^[1]

Les sommes recueillies par le PEI sont employées à l'acquisition de parts et fractions de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants, dans lesquels les titulaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA Épargne obligataire A ;
- FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A* ;
- FCPE AGRICA Épargne défensif A ;
- FCPE AGRICA Épargne équilibré A ;
- FCPE AGRICA Épargne dynamique A ;
- FCPE AGRICA Épargne actions responsables A.

Ces FCPE sont gérés par la société de gestion AGRICA Épargne.

*Ce FCPE est nourricier du FCP Sienna obligations vertes qui bénéficie du label Greenfin, un des labels éligibles selon la loi partage de la valeur.

- FCPE AMUNDI 3 mois ESR H ;
- FCPE AMUNDI label équilibré solidaire ESR F.

Ces FCPE sont gérés par Amundi. AGRICA Épargne en est le distributeur.

Sont annexés au présent document, les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

En cas d'erreur ou d'omission sur le bulletin de versement, l'investissement sera suspendu jusqu'à réception par le teneur de compte de nouvelles instructions de la part du titulaire.

Article 10 | Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Article 11 | Délai d'indisponibilité des avoirs

Les parts inscrites au compte des titulaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

La période de blocage débutera à compter du premier jour du 6^e mois de l'année au cours de laquelle le versement est effectué.

Article 12 | Cas de déblocages anticipés

Les titulaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant l'expiration du délai ci-dessus, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au PEI lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

À titre indicatif, ces cas sont, à ce jour :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.

[1] Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au présent plan.

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

3° *bis* Les 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, dans les conditions prévues au 3° *bis* de l'article D. 3324-22, du code du travail.

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est 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.

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, 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, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

8° L'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.

8° *bis* L'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.

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

10° L'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.

11° L'achat d'un véhicule utilisant exclusivement l'électricité et/ou l'hydrogène ou d'un vélo électrique.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la législation et la réglementation.

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des avoirs. Il appartient au porteur de parts d'en faire la demande qui peut porter sur la totalité ou une partie seulement des avoirs dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, de décès, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant, où elle peut intervenir à tout moment.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander le déblocage des sommes dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, les ayants droit seront soumis au régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives. Les avoirs pouvant être débloqués seront attribués au titulaire sous forme d'un versement unique.

Article 13 | Retraits des avoirs (rachat de parts)

Les avoirs devenus disponibles du fait de l'expiration de la période d'indisponibilité ou les avoirs dont l'attribution a été demandée par le titulaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé, sont délivrés en capital en totalité ou en partie. Les avoirs peuvent être maintenus dans le PEI et continuer à bénéficier des exonérations fiscales visées à l'article 6 du présent document.

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts FCPE qui doit être transmise au teneur de registre et au teneur de compte.

Article 14 | Transfert individuel et collectif des avoirs

Lorsqu'un titulaire quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose également d'un PEE, d'un PEG, d'un PEI et éventuellement d'un PERCO, PERCOG ou PERCOI, ce dernier peut demander le transfert de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le titulaire communique à l'entreprise les avoirs qu'il souhaite transférer, le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts. Le teneur de compte et/ou de registre se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert individuel des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui sont transférés sur un PERCO ou PERCOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Ce transfert est à la charge du porteur de parts.

Les transferts collectifs peuvent également s'effectuer.

Article 15 | Capitalisation des revenus des FCPE

Les revenus des FCPE souscrits à travers le présent document sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et crédits d'impôts, attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

Article 16 | Information des porteurs de parts

16.1. Information collective

Les salariés sont informés du dispositif par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou information individuelle). En cas d'abondement de l'entreprise, les modalités choisies seront remises à chaque titulaire du PEI et à tout salarié nouvellement embauché ou feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Tout titulaire qui souhaite détenir le texte du présent document pourra l'obtenir auprès de l'employeur.

16.2. Information individuelle

Tout titulaire reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Les informations spécifiques au PEI seront annexées à ce livret.

Le teneur de compte adresse un relevé de compte une fois par an à chaque porteur de parts. Chaque opération donne lieu à un avis d'opération. Lorsque la réglementation le permet, les opérations à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

16.3. Information des salariés lors du départ de l'entreprise

Tout titulaire du PEI quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs, à insérer dans le livret d'épargne salariale, et indiquant :

- l'identité du titulaire ;
- le descriptif des avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse du (ou des) teneur(s) de registre ou du (ou des) teneur(s) de compte conservation auprès desquels le titulaire a un compte ;
- les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le titulaire.

Le teneur de compte est informé du départ du titulaire de l'entreprise. Le titulaire est avisé qu'il devra par la suite signaler tout changement d'adresse au teneur de compte.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui est chargé et auprès duquel l'intéressé peut réclamer jusqu'au terme du délai prévu à l'article L. 312-20, III du code monétaire et financier (30 ans).

Article 17 | Conseil de surveillance

Conformément à l'article 20 du PEI de branche, chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou le cas échéant, le rapport simplifié est mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou est adressé par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

Article 18 | Commission de suivi

Le présent document fera l'objet d'un suivi par une commission désignée à cet effet au sein de l'entreprise.

19.1. Durée et date d'effet

Le document formalise l'adhésion de l'entreprise au PEI facultatif de branche pour une durée indéterminée.

Toutefois, le document étant une simple déclinaison de l'accord de branche qu'il formalise au sein de l'entreprise, toute dénonciation de l'accord de branche devra entraîner la dénonciation du présent document d'adhésion dans les conditions prévues à l'article 19.2.

Le document prendra effet à compter de son dépôt selon les modalités réglementaires en vigueur.

19.2. Modification et dénonciation

Le présent document pourra être dénoncé à l'initiative de l'entreprise conformément aux règles régissant la dénonciation des engagements unilatéraux de l'employeur.

S'il n'est pas remplacé par un nouveau document ou un nouvel accord dans l'année qui suit sa dénonciation, l'entreprise en accord avec les salariés organisera le transfert des avoirs acquis vers un autre plan d'épargne salariale. Ce transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité des sommes restant à courir. Les avoirs qui seront transférés sur un PERCO ou PERCOL seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

En cas de modification de l'accord de branche, celles-ci prendront effet :

- immédiatement si l'entreprise a réalisé les formalités de dépôt ultérieurement à l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue de l'exercice en cours pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications de l'accord de branche réalisées selon la procédure de l'accord de branche prévoyant une dispense d'avenant s'appliqueront automatiquement de plein droit au présent document.

19.3. Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les litiges afférents à l'application du présent document feront l'objet d'une tentative de résolution amiable.

19.4. Dépôt

Le présent document et son annexe seront déposés selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Critères de choix des FCPE de l'offre AGRICA Épargne*

La gamme de FCPE proposée par AGRICA Épargne dans l'accord PEI offre un choix de niveau de risque étendu avec le souci de diversification et de gestion dans la durée.

FCPE AGRICA Épargne obligataire A : 100 % produits de taux. L'objectif est de valoriser votre épargne en visant la performance des marchés obligataires tout en acceptant les risques liés à ces marchés.

FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A : 100 % obligations. Pour valoriser votre épargne tout en participant au financement de l'économie verte, de la transition énergétique et écologique. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché obligataire.

FCPE AGRICA Épargne défensif A : 80 % de produits de taux, 20 % d'actions. L'objectif est de sécuriser les capitaux investis en recherchant des revenus élevés avec un risque minimum grâce à des placements obligataires. Toutefois, afin de profiter de la durée des placements, une petite partie des capitaux sera investie sur les marchés actions ou obligations convertibles.

FCPE AGRICA Épargne équilibré A : 50 % de produits de taux, 50 % d'actions. L'objectif est de répartir le portefeuille à 50/50 entre des placements sur les produits de taux et les autres produits. Le risque d'un tel portefeuille et sa sensibilité aux résultats des marchés boursiers deviennent significatifs même si la politique de gestion mise en œuvre s'attache à limiter ce risque.

FCPE AGRICA Épargne dynamique A : 25 % de produits de taux, 75 % d'actions. L'objectif est d'offrir une gestion dynamique du portefeuille, exposé à hauteur de 75 % aux marchés actions. Le risque est élevé mais maîtrisé grâce à une diversification importante.

FCPE AGRICA Épargne actions responsables A : 100 % d'actions. Pour obtenir une performance financière dans la durée en prenant en compte les critères ESG (environnement, social et gouvernance), en répondant de façon concrète aux objectifs de développement durable tout en privilégiant les thèmes de la santé et de l'environnement. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché actions.

Afin de compléter sa gamme, AGRICA Épargne met à disposition 2 FCPE complémentaires gérés par Amundi.

FCPE AMUNDI 3 mois ESR-H : 100 % monétaire. L'objectif de gestion du fonds est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'EONIA capitalisé. Durée de placement minimum recommandée : 3 mois.

FCPE AMUNDI label équilibre solidaire ESR-F : 30/60 % de produits de taux, 40/70 % actions dont 5 à 10 % en titres solidaires. L'objectif est d'investir à long terme de façon équilibrée dans des produits de taux et d'actions de la zone euro qui satisfont à des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) et dans des projets favorisant l'emploi et l'insertion sociale. Durée de placement minimum recommandée : 5 ans et plus.

La valeur et les revenus d'un investissement sont susceptibles de varier à la hausse comme à la baisse. Les fonds n'offrent aucune garantie de performance. En outre, les performances passées ne sont ni une assurance, ni un indicateur fiable des rendements futurs.

Les DICI des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com ou sur demande auprès des sociétés de gestion à savoir :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21 rue de la Bienfaisance, 75382 Paris cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04005.

Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

* Les modifications affectant les caractéristiques des FCPE à la suite de fusions, des décisions des conseils de surveillance ou à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent de plein droit au présent règlement.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Obligataire - Part A
Code AMF :	990000109419
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricapargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs disposant de connaissances de base sur les instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 2 ans et capables de supporter des pertes potentielles.

Objectifs :

Le fonds Agrica Epargne Obligataire est un FCPE qui est investi en obligations.

A ce titre, le fonds gère de manière discrétionnaire des actifs financiers (valeurs mobilières) exposés sur les marchés de taux de la zone euro ainsi que les marchés de taux internationaux.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de deux ans minimum et après prise en compte des frais courants, de sur performer l'indicateur de référence composite suivant :

- 65% de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 35% de l'€STR

Ces deux indices sont représentatifs des marchés obligataire et monétaire de la zone euro : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines et l'€STR est le taux de référence du marché monétaire. AGRICA EPARGNE Obligataire adopte une stratégie d'investissement discrétionnaire, ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera exposé jusqu'à 100% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro et jusqu'à 25% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG d'obligations internationales non couvertes en euros. Ainsi, le FCPE pourra être exposé au risque de change à hauteur de 25% maximum de son actif.

Les OPCVM ou FIVG composant le FCPE seront principalement composés d'obligations et de titres de créances émis par des entreprises du secteur public ou privé ayant une notation supérieure à BB+. Le FCPE pourra toutefois investir, dans la limite de 20%, dans des titres ayant une notation inférieure ou égale à BB+. Par ailleurs, la société de gestion ne recourt pas exclusivement ou systématiquement aux notations fournies par les agences de notation. La sensibilité, qui est un indicateur mesurant l'impact de la variation des taux d'intérêts sur la performance du FCPE, sera comprise entre 1 et 8.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Obligataire.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATAIRE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

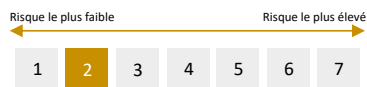
Le FIA Agrica Epargne Obligataire est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 2 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 2 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7, qui est une classe de risque basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de haut rendement, les risques de change, le risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATAIRE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 2 ans			
Exemple d'investissement : 10 000 €			
Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 2 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 840 €	7 740 €
	Rendement annuel moyen	-21,6%	-12,0%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 980 €	8 840 €
	Rendement annuel moyen	-10,2%	-6,0%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 960 €	10 010 €
	Rendement annuel moyen	-0,4%	0,0%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 580 €	10 700 €
	Rendement annuel moyen	5,8%	3,4%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2020 et 31/12/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/01/2017 et 31/01/2019.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2022 et 31/12/2024.

Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 2 ans
Coûts totaux	184 €	271 €
Incidence des coûts annuels (*)	1,9%	1,4% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 1,4% avant déduction des coûts et de 0,0% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	100 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,8% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	84 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	1 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 2 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (2 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Obligations Vertes - Part A
Code ISIN :	QSO009201722
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricapargne.com
Autorité compétente	L'Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle d'AGRICA Epargne en ce qui concerne ce document d'informations clés.
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	23/05/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Objectifs :

Le Fonds AGRICA EPARGNE Obligations Vertes (« FCPE ») est un fonds nourricier du fonds commun de placement SIENNA OBLIGATIONS VERTES (« FCP Maître ») et qui a la même classification AMF que son FCP Maître classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euro ».

Le FCPE est par ailleurs investi en quasi-totalité et en permanence en parts « I-C » (FR0012857167) du FCP Maître et accessoirement en liquidités.

La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du FCP Maître du fait des frais de fonctionnement et de gestion propres au FCPE.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE sont identiques à ceux du FCP Maître.

L'objectif du Fonds est d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 7 ans, une performance nette de frais de gestion égale à celle de l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond.

L'objectif environnemental est de permettre aux investisseurs de contribuer au financement de l'économie verte, de la transition énergétique au travers d'obligations 'vertes', emprunts émis sur le marché par une entreprise ou une entité publique. Le Fonds Maître bénéficie du label Greenfin : la part d'obligations 'vertes' représentera au minimum 85% de son actif net. Le solde du portefeuille est constitué d'obligations privées et souveraines choisies parmi les émetteurs les mieux notés dans leur notation ISR. Des trackers souverains et des produits dérivés peuvent être investis de façon tactique ou stratégique.

Le fonds suit la stratégie d'investissement socialement responsable (ISR) de son fonds maître mais n'est cependant pas détenteur du Label ISR ou du label GreenFin.

Approche extra-financière : Ce fonds adopte, à travers la stratégie déployée dans son fonds Maître, une gestion responsable dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance ('ESG') des émetteurs. Après application des exclusions sectorielles et normatives de Sienna Gestion, il est procédé à l'analyse extra-financière de l'émission : le Pôle ISR de Sienna Gestion s'assure que le titre est bien présent dans l'indice Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond, composé de titres analysés par Bloomberg comme étant conformes aux Green Bond Principles (GBP) de l'International Capital Market Association. A défaut de référencement dans l'indice, le Pôle ISR analyse le profil ESG de l'émetteur au moment de la décision d'investissement et vérifie l'intégration de l'émission dans l'indice. A défaut de référencement du titre dans l'indice, l'émission sera limitée à 10% de l'actif net du Fonds Maître. Au niveau de l'émetteur, il est procédé, dans un premier temps, à

une analyse ESG : les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés au sein de leur secteur d'activité et les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. Sont exclus au minimum 5% des émetteurs ayant les notes ESG les plus faibles. Il est ensuite procédé à l'analyse de la robustesse de la stratégie climat de l'émetteur (détaillée dans le prospectus).

Stratégie financière : A partir des documents d'analyse recueillis, l'équipe de gestion étudie les évolutions des principaux indicateurs macroéconomiques nationaux et internationaux et sélectionne les critères les plus pertinents pour le choix de la stratégie de gestion des portefeuilles obligataires et monétaires. L'équipe de gestion procède ensuite à une analyse microéconomique en intégrant dans son processus de gestion notamment les études des courtiers et des agences de notations ainsi que la surveillance des émissions primaires. La construction du portefeuille, définie par le relevé de décision du Comité d'investissement, s'articule autour des axes suivants : le choix de la sensibilité du portefeuille (sous ou surexposition au risque de taux), le choix géographique (sous ou surexposition d'un pays par rapport au benchmark), le choix du positionnement sur la courbe des taux, le choix sectoriel de crédit (arbitrage entre valeurs souveraines et valeurs corporate), le choix des supports d'investissement (majoritairement des obligations détenues en direct et dans une moindre mesure, via des supports de type OPC).

Instruments utilisés : Le Fonds Maître peut être exposé, dans la limite de 200% de son actif net, aux marchés de taux. Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100 % de son actif net, des obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire de tous émetteurs (dont 10 % maximum de pays émergents) à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexés et/ou obligations hybrides (obligations convertibles, subordonnées, ...) libellés en Euro. Le Fonds peut détenir des titres libellés dans une devise autre que l'euro dans la limite de 10 % de son actif net. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits « spéculatifs » et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le fonds est géré est comprise entre 4 et 12. Le Fonds peut détenir dans la limite de 10% de son actif net des actions de toutes capitalisations situées dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents). Le Fonds peut être investi dans la limite de 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC monétaires et/ou obligataires classés « Obligations et

autres titres de créance libellés en euro ». Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, de change et de crédit dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS). L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le gérant peut avoir recours aux dépôts, aux emprunts d'espèces et à des opérations d'acquisition et cession temporaires de titres.

Indicateur de référence : 100% Bloomberg Global Aggregate EUR Green Bond (cours de clôture, libellé en euro, coupons réinvestis).

SFDR : Le Fonds présente un objectif d'investissement durable et se classe article 9 au sens du règlement européen SFDR.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre d'offres d'épargne salariale et retraite. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 7 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATIONS VERTES.

Politique de distribution :

Les revenus et les plus-values nettes réalisées des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques règlementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICAP EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents ainsi que les valeurs liquidatives sont également disponibles sur le site internet www.agricapargne.com.

La documentation du fonds maître est disponible sur le site internet www.sienna-gestion.com

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



Période de détention recommandée : 7 ans

L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 7 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque faible. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de liquidité, ou le risque de durabilité. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE OBLIGATIONS VERTES pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 7 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 700 €	6 590 €
	Rendement annuel moyen	-23,0%	-5,8%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 180 €	8 380 €
	Rendement annuel moyen	-18,2%	-2,5%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 000 €	9 550 €
	Rendement annuel moyen	0,0%	-0,7%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 900 €	12 220 €
	Rendement annuel moyen	9,0%	2,9%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2016 et 30/09/2023.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2014 et 31/05/2022.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre 28/02/2013 et 29/02/2020.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRICAP EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 7 ans
Coûts totaux	235 €	984 €
Incidence des coûts annuels (*)	2,4%	1,4% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0.7% avant déduction des coûts et de -0.7% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,1% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	110 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,3% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	125 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?

Période de détention recommandée : 7 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (7 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit et la nature de l'investissement orienté sur les marchés de taux.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de compte conservateur de parts :

Selon le choix de l'entreprise

Conseil de surveillance :

Le rôle, la composition et le mode de désignation du Conseil de surveillance sont précisés à l'article 9 du Règlement du FCPE AGRICA EPARGNE Obligations Vertes.

Performance passée :

À l'issue du 1^{er} exercice du Fonds, vous pourrez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Défensif - Part A
Code AMF :	990000086429
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	13/10/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 3 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE Agrica Epargne Défensif est un fonds dont l'actif peut être investi dans des supports relevant des marchés action, obligataire et monétaire.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 50 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 30% de l'€Str
- 20 % de l'indice MSCI EMU Net

Le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 80% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 20% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions. Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 10%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 70 et 90% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 10 et 30% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Défensif est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Défensif.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE DEFENSIF.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

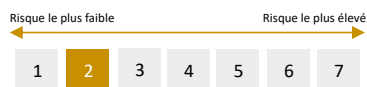
Le FIA Agrica Epargne Défensif est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 3 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 3 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée. Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : risque de haut rendement, risques de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE DEFENSIF pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 3 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 530 €	7 490 €
	Rendement annuel moyen	-24,7%	-9,2%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 780 €	9 030 €
	Rendement annuel moyen	-12,2%	-3,3%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 120 €	10 130 €
	Rendement annuel moyen	1,2%	0,4%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 810 €	11 090 €
	Rendement annuel moyen	8,1%	3,5%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2019 et 30/09/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2015 et 31/10/2018.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2018 et 31/12/2021.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Coûts totaux	243 €	504 €
Incidence des coûts annuels (*)	2,4%	1,7% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 2,1 % avant déduction des coûts et de 0,5% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,2% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	120 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,2% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	123 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 3 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (3 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLES

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Equilibré - Part A
Code AMF :	990000086449
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 3 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE Agrica Epargne Equilibré est un fonds dont l'actif peut être investi dans des supports relevant des marchés action, obligataire et monétaire.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 30 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 20% de l'€STR
- 50% de l'indice MSCI EMU Net (dividendes réinvestis)

L'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : le Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 50% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 50% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions. Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 10%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 40 et 60% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 40 et 60% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Equilibré est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Equilibré.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE EQUILIBRE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

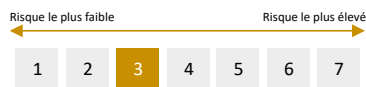
Le FIA Agrica Epargne Equilibré est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



Période de détention recommandée : 3 ans



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 3 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée. Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : les risques de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE EQUILIBRE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 3 ans			
Exemple d'investissement : 10 000 €			
Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	4 730 €	6 230 €
	Rendement annuel moyen	-52,7%	-14,6%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 550 €	9 020 €
	Rendement annuel moyen	-14,5%	-3,4%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 080 €	10 440 €
	Rendement annuel moyen	0,8%	1,4%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	11 900 €	12 440 €
	Rendement annuel moyen	19,0%	7,6%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2017 et 31/03/2020.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2016 et 31/05/2019.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2018 et 31/12/2021.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous-dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans
Coûts totaux	324€	714 €
Incidence des coûts annuels (*)	3,3%	2,3% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 3,8% avant déduction des coûts et de 1,4% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	1,5% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	150 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,8% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	174 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	1 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 3 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (3 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Dynamique - Part A
Code AMF :	990000086459
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaeppargne.com
Autorité compétente	Ce fonds d'épargne salariale est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	01/09/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le FCPE AGRICA EPARGNE Dynamique est un fonds actions.

Le FCPE a pour objectif, sur un horizon de trois ans minimum et après prise en compte des frais courants, de surperformer l'indicateur de référence composite suivant :

- 10 % de l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR
- 15% de l'€STR
- 75% de l'indice MSCI EMU Net (dividendes réinvestis)

L'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR et l'€STR représentent la poche taux du fonds : l'indice Bloomberg EuroAgg Treasury Total Return Index Value Unhedged EUR est un indicateur de l'évolution des dettes souveraines de la zone euro et est représentatif des marchés obligataires de cette zone ; l'€STR est un indicateur de l'évolution du marché monétaire.

Le MSCI EMU Net représente la poche actions du fonds : c'est un indice représentatif des marchés actions des pays de la zone euro.

Le FCPE sera investi à hauteur de 25% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux ; y compris OPCVM et FIVG monétaire et monétaire court terme ; et à hauteur de 75% en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

Ces ratios s'entendent avec une fourchette de plus ou moins 15%, étant précisé que cette fourchette s'applique par poche. Ainsi le fonds sera investi :

- entre 10 et 40% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits de taux libellés en euro, y compris OPCVM et FIVG monétaires et monétaires court terme,
- entre 60 et 90% de son actif net en parts ou actions d'OPCVM ou de FIVG investis en produits actions.

AGRICA EPARGNE Dynamique est géré dans le cadre d'une gestion de type profilée et ses performances peuvent s'écarter de son indice de référence.

Le FCPE sera investi en parts ou actions d'organismes de placement collectif (OPCVM français ou européens ou FIVG français).

La part des fonds sous-jacents relevant de l'article 8 et/ou 9 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou « SFDR ») représentera au minimum 60% de l'actif net du fonds Agrica Epargne Dynamique.

Les OPCVM et FIVG dans lesquels le fonds est investi ne doivent pas eux-mêmes investir plus de 10 % de leurs actifs dans d'autres OPCVM ou FIVG. Le FCPE n'interviendra pas sur les marchés à terme. La société de gestion peut, pour le compte du fonds, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du fonds. Il s'interdit d'effectuer des opérations d'acquisition et de cession temporaire de titres.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE DYNAMIQUE.

Politique de distribution :

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le dépositaire. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

SFDR :

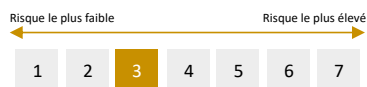
Le FIA Agrica Epargne Dynamique est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088.

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques réglementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICA EPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricaepargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 5 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Période de détention recommandée : 5 ans

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : les risques de change, le risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE DYNAMIQUE pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 5 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 200 €	4 450 €
	Rendement annuel moyen	-48,0%	-14,9%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 410 €	9 590 €
	Rendement annuel moyen	-15,9%	-0,8%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 210 €	12 050 €
	Rendement annuel moyen	2,1%	3,8%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 110 €	15 940 €
	Rendement annuel moyen	31,1%	9,8%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2017 et 30/09/2022.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2019 et 30/11/2024.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et 31/03/2025.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRIC A EPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Coûts totaux	402 €	1 463 €
Incidence des coûts annuels (*)	4,1%	2,6% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,9% avant déduction des coûts et de 3,3% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	2,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	200 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	2,0% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	200 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	2 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?
Période de détention recommandée : 5 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (5 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricapargne.com
- Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricapargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricapargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricapargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricapargne.com.

DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

Objectif

Le présent document contient des informations essentielles sur ce produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

Produit

Nom du produit :	AGRICA EPARGNE Actions Responsables - Part A
Code AMF :	990000129949
Initiateur du PRIIPS :	AGRICA EPARGNE SAS
Site Web :	www.agricaepargne.com
Contact :	01.71.21.64.85 info@agricaepargne.com
Autorité compétente	Ce FIA est agréé et réglementé par l'Autorité des Marchés Financiers.
Pays d'autorisation et agrément :	AGRICA EPARGNE est agréée en France et réglementée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).
Date de production du document :	23/05/2025

En quoi consiste ce Produit ?

Type :

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises.

Maturité :

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

Investisseurs de détail visés :

Ce produit est distribué dans le cadre des offres d'épargne salariale et est réservé aux salariés, anciens salariés retraités et éventuellement mandataires sociaux et autres bénéficiaires des sociétés adhérentes. Ce produit s'adresse aux investisseurs informés sur les marchés et instruments financiers, pouvant immobiliser leur capital pendant une période recommandée d'au moins 5 ans et ne cherchant aucune garantie ni protection en capital (les investisseurs doivent être capables d'assumer des pertes égales au montant de leur investissement dans le FCPE).

Objectifs :

Le Fonds AGRICA EPARGNE Actions Responsables (« FCPE ») est un fonds nourricier du fonds commun de placement AGRICA EPARGNE Euro Responsable (« FCP Maître ») et qui a la même classification AMF que son FCP Maître classé dans la catégorie « Actions de pays de la zone Euro ».

Le FCPE est par ailleurs investi en quasi-totalité et en permanence en parts « B » (FR0013529856) du FCP Maître et, accessoirement en liquidités.

La performance du FCPE pourra être inférieure à celle du FCP Maître du fait des frais de fonctionnement et de gestion propres au FCPE.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE sont identiques à ceux du FCP Maître.

L'objectif du Fonds est d'offrir aux investisseurs une sélection de valeurs mobilières respectant les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance définis par la société de gestion en vue d'obtenir une performance nette de frais supérieure à celle de son indicateur de référence, le MSCI EMU, sur la période de placement recommandée.

L'OPC promeut des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au sens de l'article 8 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit "Règlement Disclosure").

Le FCP opère sur le marché de la zone Euro. Les actions hors zone Euro ou hors MSCI EMU pourront représenter au maximum 10% de l'actif.

L'investissement en actions est compris entre 90% et 100% de l'actif net. Le fonds ne privilégiera pas de secteur d'activité.

Le portefeuille est principalement composé de grandes valeurs (capitalisations supérieures à 5 milliards) mais peut être également exposé sur des petites et moyennes valeurs dans la limite de 20% de l'actif.

Indicateur de référence : 100% MSCI EMU clôture (dividendes nets réinvestis).

L'indice sera rebalancé mensuellement sur les cours de clôture du dernier jour ouvré du mois.

Le FIA adopte un style de gestion active. Le gestionnaire met en œuvre une gestion de conviction alliant approche fondamentale et engagements environnemental, sociaux et de gouvernance ("ESG") pouvant être distingué en 3 grandes phases :

- Détermination de l'univers d'investissement responsable,
- Sélection des valeurs composant le portefeuille,
- Respect des objectifs de performance extra-financière.

La prise en compte des critères extra-financiers est une approche dite en "sélectivité". Dans cette approche, la prise en compte de critères extra-financiers consistant à sélectionner les meilleurs émetteurs sur la base de leur notation extra-financière et/ou d'exclure des émetteurs sur la base de caractéristiques extra-financières, permet une réduction d'au minimum 20% de l'univers d'investissement de référence, le MSCI EMU.

L'analyse ESG repose sur une méthodologie propriétaire combinant best in class, "Impact" et exclusion ESG/climat. En application de cette méthodologie chaque émetteur de l'univers de référence (ici le MSCI EMU) est classé dans une des trois catégories suivantes : A (émetteurs best in class ESG), B (Impact émetteurs, c'est-à-dire des émetteurs contribuant positivement aux Objectifs de développement durable ou alignés aux critères de la Taxonomie Européenne), et C (émetteurs exclus). Le taux minimum de couverture extra-financière représente 90% de l'actif net du Fonds hors liquidités. L'analyse ESG porte sur plus de 38 critères définis par les conventions internationales et traités, activés selon leur pertinence sur le plan de l'activité du secteur et de l'entreprise, et structurés autour des 3 grands piliers l'Environnement, le Sociale et la Gouvernance.

Le **pilier Environnement** analyse la stratégie environnementale, climatique et l'éco-conception, la protection de la biodiversité, la maîtrise des effets sur l'eau et sur l'air, des consommations d'énergie et réductions des émissions polluantes, des conséquences liées à l'utilisation et l'élimination des produits, ou encore la maîtrise des impacts liés à la distribution et aux transports.

Le **pilier Social** analyse des risques attachés au respect des droits de l'homme sur les lieux de travail (travail forcé, travail des enfants, liberté syndicale) et dans la société au sens large, à l'amélioration continue des conditions d'emploi, de travail et des relations professionnelles. Il tient compte également des risques attachés au respect des droits des clients, intégration des standards sociaux et environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement. Enfin, il étend son analyse à l'engagement de l'entreprise sur ses différents territoires d'implantation.

Le **pilier Gouvernance** analyse dans un premier temps l'indépendance et le fonctionnement du Conseil d'administration de l'entreprise, ses mécanismes d'audits et de contrôles internes, le respect des droits des actionnaires et l'adossé des critères de performance à la rémunération des dirigeants. Puis il s'étend à la stratégie de l'entreprise en matière d'éthique des affaires, et notamment la prévention et la lutte contre la corruption.

En outre, la méthodologie déployée vise à suivre les entreprises impliquées dans des controverses critiques sur l'ensemble des enjeux ESG ci-dessus.

Le prospectus du fonds précise la nature de ces critères et les limites de l'approche retenue.

Le fonds pourra détenir des parts ou actions d'OPCVM français et européens et de FIA français jusqu'à 10% de l'actif net.

Le FIA n'interviendra pas sur les marchés des produits dérivés. Les opérations d'acquisition et de cession temporaires de titres ne sont pas autorisées.

Afin de gérer la trésorerie, le FIA pourra effectuer des dépôts et des emprunts d'espèces.

Faculté de rachat :

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque semaine, les opérations de rachat sont exécutées de façon hebdomadaire. Les ordres doivent être adressés au teneur de compte conservateur le lundi midi au plus tard pour être exécutés sur la valeur liquidative du mardi.

De plus amples détails sont exposés dans le règlement AGRICA EPARGNE ACTIONS RESPONSABLES.

Politique de distribution :

Les revenus et les plus-values nettes réalisées des avoirs compris dans le Fonds sont obligatoirement réinvestis. Les sommes ainsi réemployées viennent en accroissement de la valeur globale des actifs et ne donnent pas lieu à l'émission de parts nouvelles.

Dépositaire :

CACEIS Bank

Informations complémentaires :

Le règlement et les derniers documents annuels et périodiques règlementaires du FCPE sont adressés gratuitement dans un délai d'une semaine sur simple demande écrite de l'investisseur auprès d'AGRICAP ÉPARGNE - 21 rue de la Bienfaisance - 75008 PARIS. Ces documents sont également disponibles sur le site internet www.agricapargne.com.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

Indicateur de risque :



Période de détention recommandée : 5 ans

L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 5 ans. Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée, et vous pourriez obtenir moins en retour.

Ce produit ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce Produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce Produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7, qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Des risques supplémentaires non inclus dans l'indicateur synthétique de risque (ISR) peuvent influencer sur la performance du fond tels que : le risque de liquidité, le risque de discrétionnaire, le risque de change, risque de durabilité, etc. Veuillez-vous référer au règlement AGRICA EPARGNE ACTIONS RESPONSABLES pour plus d'informations.

Scénarios de performance :

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances, ainsi que la performance moyenne du produit complétée par celle de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les scénarios présentés représentent des exemples basés sur les résultats du passé et sur certaines hypothèses. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Période de détention recommandée : 5 ans

Exemple d'investissement : 10 000 €

Scénarios		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Tension	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	4 460 €	3 280 €
	Rendement annuel moyen	-55,4%	-20,0%
Défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 720 €	10 090 €
	Rendement annuel moyen	-22,8%	0,2%
Intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 220 €	13 460 €
	Rendement annuel moyen	2,2%	6,1%
Favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	12 870 €	14 850 €
	Rendement annuel moyen	28,7%	8,2%

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2023 et 31/12/2024.

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2018 et 30/06/2023.

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2016 et 31/03/2021.

Un indice de référence approprié a été utilisé pour ce Fonds car il ne disposait pas d'un historique suffisant.

Que se passe-t-il si AGRICA EPARGNE n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Les actifs de votre Produit sont conservés chez le Dépositaire, CACEIS Bank. En cas d'insolvabilité d'AGRICAP ÉPARGNE, les actifs de votre Produit ne seront pas affectés. Par ailleurs, en cas d'insolvabilité du Dépositaire ou d'un sous dépositaire à qui la garde des actifs de votre Produit a pu être déléguée, il existe un risque potentiel de perte financière. Toutefois, ce risque est atténué dans une certaine mesure par le fait que le Dépositaire est tenu par la loi et la réglementation de séparer ses propres actifs des actifs du Produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

Coûts au fil du temps :

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0,0%)
- que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire
- que 10 000 EUR sont investis

	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans
Coûts totaux	415 €	1 117 €
Incidence des coûts annuels (*)	4,2%	1,9% par an

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention.

Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 8,0% avant déduction des coûts et de 6,1% après cette déduction.

Composition des coûts :

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coût d'entrée	3,0% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous pourriez être amenés à payer. La personne qui vous vend le produit vous informera des frais réels.	300 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit.	0 €
Coûts récurrents supportés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	1,2% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	115 €
Coût de transaction	0,0% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0 €
Coûts accessoires supportés dans des conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0 €

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée ?

Période de détention recommandée : 5 ans

Ce produit ne dispose pas d'une période de détention minimale requise. La période de détention recommandée (5 ans) a été calculée pour être cohérente avec l'objectif de gestion du produit.

Vous pouvez retirer votre investissement avant la fin de la période de détention recommandée, sans frais ou pénalités selon les conditions énoncées dans la section « Faculté de rachat ». Le profil de risque du produit peut être très différent si vous optez pour une sortie avant la fin de la période de détention recommandée.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte du délai d'indisponibilité de vos parts, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Comment puis-je formuler une réclamation ?

Toute réclamation concernant ce produit peut être adressée à AGRICA EPARGNE :

- Par courrier : AGRICA EPARGNE, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
- Par e-mail : info@agricaepargne.com

Une description du processus de traitement des réclamations est disponible sur le site internet à l'adresse www.agricaepargne.com/informations-reglementaires.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés pour l'investisseur, les avis aux investisseurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.agricaepargne.com. Un exemplaire papier pourra être mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Performance passée :

Vous pouvez consulter les performances passées du Fonds sur les dix dernières années, ou le cas échéant, le nombre d'années disponible depuis sa création sur www.agricaepargne.com.

Scénarios de performance :

Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur www.agricaepargne.com.

Produit**AMUNDI 3 MOIS ESR - H (C)**

Société de gestion : Amundi Asset Management (ci-après : "nous" ou "la société de gestion"), membre du groupe de sociétés Amundi.

990000110769 - Devise : EUR

Site Internet de la société de gestion : www.amundi.fr

Appelez le +33 143233030 pour de plus amples informations.

L'Autorité des marchés financiers (« AMF ») est chargée du contrôle de Amundi Asset Management en ce qui concerne ce document d'informations clés.

Amundi Asset Management est agréée en France sous le n°GP-04000036 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document d'informations clés : 10/10/2025.

Vous êtes sur le point d'acheter un produit qui n'est pas simple et qui peut être difficile à comprendre.

En quoi consiste ce produit ?

Type : Parts de AMUNDI 3 MOIS ESR - H, fonds d'investissement alternatif (FIA) constitué sous la forme d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises, soumis au droit français.

Durée : Ce FCPE a été créé pour une durée indéterminée. La société de gestion peut, après accord du conseil de surveillance du FCPE, procéder à la fusion, scission ou liquidation du FCPE. La dissolution peut également intervenir en cas de rachat total des parts.

Classification AMF (« Autorité des marchés financiers ») : OPC Monétaire à Valeur Liquidative Variable Standard

Objectifs : En souscrivant à AMUNDI 3 MOIS ESR, vous investissez dans des instruments du marché monétaire et dans des OPCVM et/ou Fonds d'investissement à vocation générale (FIVG) monétaires.

L'objectif de gestion du FCPE, sur un horizon de placement de 3 mois minimum, est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'€STR capitalisé, indice représentatif du taux monétaire de la zone euro, après prise en compte des frais courants.

Néanmoins, en période de rendement négatifs sur le marché monétaire, le rendement du fonds peut être affecté négativement. Par ailleurs, après prise en compte des frais courants, la performance du FCPE pourra être inférieure à celle de l'€STR capitalisé.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion sélectionne, en euros ou en devises, des instruments du marché monétaire de haute qualité en tenant compte également de leur durée de vie résiduelle. Ces titres sont choisis au sein d'un univers d'investissement déterminé préalablement selon un processus interne d'appréciation et de suivi des risques. Pour évaluer la qualité de crédit de ces instruments, la société de gestion peut se référer, lors de leur acquisition, de manière non exclusive, aux notations de catégorie "investment grade" des agences de notation reconnues qu'elle estime les plus pertinentes ; elle veille toutefois à éviter toute dépendance mécanique vis à vis de ces notations durant toute la durée de détention des titres.

Les titres en devises sont couverts contre le risque de change.

Par dérogation, la limite de 5% de l'actif de l'OPC par entité peut être portée à 100% de son actif lorsque le fonds investit dans des instruments du marché monétaire émis ou garantis individuellement ou conjointement par certaines entités souveraines, quasi-souveraines ou supranationales de l'Union Européenne comme énoncés par le Règlement européen (UE) 2017 / 1131 du Parlement Européen et du Conseil du 14 juin 2017.

L'équipe de gestion sélectionne des titres et/ou des OPCVM et/ou FIVG de classification monétaire et monétaire court terme. Les OPCVM et/ou FIVG pourront représenter jusqu'à 100 % de l'actif du FCPE et dans la limite de 50 % par OPCVM et/ou FIVG.

Le FCPE pourra conclure des opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres. Des instruments financiers à terme pourront être utilisés à titre de couverture.

L'OPC est géré activement. L'indice est utilisé à posteriori comme indicateur de comparaison des performances. La stratégie de gestion est discrétionnaire et sans contrainte relative à l'indice.

L'OPC est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure »).

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) contribuent à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

Investisseurs de détail visés : Ce produit s'adresse aux investisseurs, bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale et/ou retraite qui ont une connaissance de base et/ou une expérience limitée ou inexistante de l'investissement dans des fonds, qui visent à augmenter la valeur de leur investissement tout en préservant tout ou partie du capital investi sur la période de détention recommandée et qui sont prêts à assumer un niveau de risque moyen sur leur capital initial.

Le produit n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/"U.S. Person" (la définition de « U.S. Person » est disponible sur le site internet de la société de gestion www.amundi.com).

Rachat et transaction : Les parts peuvent être achetées ou vendues (rachetées) quotidiennement comme indiqué dans le règlement au prix de transaction respectif (valeur liquidative). De plus amples détails sont fournis dans le règlement de AMUNDI 3 MOIS ESR.

Politique de distribution : Comme il s'agit d'une classe de parts de non-distribution, les revenus de l'investissement sont réinvestis.

Informations complémentaires : Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur ce produit, y compris le prospectus et les rapports financiers, gratuitement sur demande auprès de : Amundi Asset Management - 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris, France.

La valeur liquidative du produit est disponible sur www.amundi-ee.com

Dépositaire : CACEIS Bank.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

INDICATEUR DE RISQUE



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit pendant 3 mois.

L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 1 sur 7, qui est la classe de risque la plus basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau très faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Risques supplémentaires : Le risque de liquidité du marché peut accentuer la variation des performances du produit.

L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

Outre les risques inclus dans l'indicateur de risque, d'autres risques peuvent influencer sur la performance du Fonds. Veuillez-vous reporter au règlement du FCPE AMUNDI 3 MOIS ESR.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances ainsi que la performance moyenne du Fonds au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Période de détention recommandée : 3 mois Investissement 10 000 EUR		
Scénarios		Si vous sortez après 3 mois
Minimum	Il n'y a pas de rendement minimum garanti en cas de sortie avant 3 mois. Vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.	
Scénario de tensions	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 650
	Rendement annuel moyen	-3,5%
Scénario défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 670
	Rendement annuel moyen	-3,3%
Scénario intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 690
	Rendement annuel moyen	-3,1%
Scénario favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€9 800
	Rendement annuel moyen	-2,0%

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/01/2020 et le 30/04/2020

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2017 et le 30/06/2017

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/12/2023 et le 28/03/2024

Que se passe-t-il si Amundi Asset Management n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Le produit est une copropriété d'instruments financiers et de dépôts distincte de la Société de gestion. En cas de défaillance de la Société de gestion, les actifs du produit conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du produit est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et des différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- 10 000 EUR sont investis.

Investissement 10 000 EUR	
Scénarios	Si vous sortez après 3 mois*
Coûts totaux	€307
Incidence des coûts**	3,1%

* Période de détention recommandée.

** Ceci illustre les effets des coûts au cours d'une période de détention de moins d'un an. Ce pourcentage ne peut pas être directement comparé aux chiffres concernant l'incidence des coûts fournis pour les autres produits. Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne vous vendant le produit peut vous facturer (3,00% du montant investi / 300 EUR). Cette personne vous informera des coûts de distribution réels.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels d'entrée ou de sortie		Si vous sortez après 3 mois
Coûts d'entrée	Cela comprend des coûts de distribution de 3,00% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	Jusqu'à 300 EUR
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 EUR
Coûts récurrents prélevés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,29% de la valeur de votre investissement par an. Ce pourcentage est basé sur les coûts réels au cours de la dernière année.	7,03 EUR
Coûts de transaction	Nous ne chargeons pas de frais de transaction pour ce produit	0,00 EUR
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Il n'y a pas de commission liée aux résultats pour ce produit.	0,00 EUR

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée?

Période de détention recommandée : 3 mois. Cette durée est basée sur notre évaluation des caractéristiques de risque et de rémunération et des coûts du Fonds. Ce produit est conçu pour un investissement à court terme ; vous devez être prêt à conserver votre investissement pendant au moins 3 mois. Vous pouvez obtenir le remboursement de votre investissement à tout moment ou le détenir plus longtemps. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage liée à votre dispositif d'épargne salariale.

Calendrier des ordres : L'investisseur a la faculté d'obtenir le remboursement de ses parts sur demande conformément aux modalités décrites dans le règlement du FCPE.

Comment puis-je formuler une réclamation?

Si vous avez des réclamations, vous pouvez :

- Envoyer un courrier à Amundi Asset Management au 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris - France
- Envoyer un e-mail à dic-fcpe@amundi.com

Dans le cas d'une réclamation, vous devez indiquer clairement vos coordonnées (nom, adresse, numéro de téléphone ou adresse e-mail) et fournir une brève explication de votre réclamation. Vous trouverez davantage d'informations sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes.

Autres informations pertinentes

Le produit est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit "Règlement Diclosure").

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) contribuent à la prise de décision du gérant, sans pour autant être un facteur déterminant de cette prise de décision.

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés, les informations aux porteurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes. Vous pouvez également demander une copie de ces documents au siège social de la société de gestion.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document, le contact en cas de réclamation et ce qui se passe en cas de défaillance de l'entreprise d'assurance sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de comptes : AXA EPARGNE ENTREPRISE, GROUPAMA EPARGNE SALARIALE et/ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise. Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Ce FCPE est créé dans le cadre d'un Plan d'épargne dont il fait partie et est indissociable.

Composition du conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Pour plus de précision, veuillez-vous reporter au règlement.

Performance passée : Vous pouvez télécharger les performances passées du Fonds au cours des 10 dernières années sur le site de votre teneur de comptes.

Scénarios de performance : Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur le site de votre teneur de comptes.

Produit

AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F

Société de gestion : Amundi Asset Management (ci-après : "nous" ou "la société de gestion"), membre du groupe de sociétés Amundi.

990000079319 - Devise : EUR

Site Internet de la société de gestion : www.amundi.fr

Appelez le +33 143233030 pour de plus amples informations.

L'Autorité des marchés financiers (« AMF ») est chargée du contrôle de Amundi Asset Management en ce qui concerne ce document d'informations clés.

Amundi Asset Management est agréée en France sous le n°GP-04000036 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document d'informations clés : 18/03/2025.

Vous êtes sur le point d'acheter un produit qui n'est pas simple et qui peut être difficile à comprendre.

En quoi consiste ce produit ?

Type : Parts de AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F, fonds d'investissement alternatif (FIA) constitué sous la forme d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises, soumis au droit français.

Durée : Ce FCPE a été créé pour une durée indéterminée. La société de gestion peut, après accord du conseil de surveillance du FCPE, procéder à la fusion, scission ou liquidation du FCPE. La dissolution peut également intervenir en cas de rachat total des parts.

Classification AMF (« Autorité des marchés financiers ») : Non applicable

Objectifs : En souscrivant à AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR, vous accédez à un univers large composé des marchés de taux et d'actions et contribuez au développement d'entreprises solidaires. L'univers est constitué en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

L'objectif de gestion du FCPE est de bénéficier de l'évolution des marchés de taux et d'actions à travers une gestion diversifiée équilibrée, tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires, à travers l'investissement en titres de celles-ci.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion intègre des critères extra-financiers (sociaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise), en complément des critères financiers traditionnels dans l'analyse et la sélection de valeurs.

L'analyse extra-financière aboutit à une notation ESG de chaque émetteur sur une échelle allant de A (meilleure note) à G (moins bonne note). Au minimum 90% des titres en portefeuille bénéficient d'une note ESG. Les critères ESG sont considérés selon plusieurs approches :

approche en « amélioration de note » (la note ESG moyenne du portefeuille doit être supérieure à la note ESG de l'univers d'investissement après élimination de minimum 20% des valeurs les moins bien notées) ;

normative par l'exclusion de certains émetteurs :

- o exclusion des émetteurs notés E, F et G à l'achat ;
- o exclusions légales sur l'armement controversé ;
- o exclusion des entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;

exclusions sectorielles sur le Charbon et le Tabac.

Best-in-Class qui vise à favoriser les émetteurs leaders de leur secteur d'activité selon les critères ESG identifiés par l'équipe d'analystes extra-financiers de la société de gestion.

L'approche Best-in-class n'exclut aucun secteur d'activité a priori ; le fonds peut ainsi être exposé à certains secteurs controversés. Afin de limiter les risques extra-financiers potentiels de ces secteurs, le fonds applique les exclusions mentionnées ci-dessus ainsi qu'une politique d'engagement qui vise à promouvoir le dialogue avec les émetteurs et les accompagner dans l'amélioration de leur pratique ESG.

Le fonds ne bénéficie pas du Label ISR d'Etat.

Le FCPE est exposé entre 30 et 60% de l'actif en produits de taux au travers d'obligations et titres de créance d'émetteurs publics et/ou privés ainsi qu'entre 40 et 70% de l'actif en produits actions. La zone géographique prépondérante est la zone euro. En complément, entre 5 et 10 % de l'actif net du FCPE sont investis dans des entreprises solidaires agréées.

Le FCPE peut investir jusqu'à 100 % de son actif en parts ou actions d'OPC comme alternative aux titres en direct

Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

L'OPC est classé article 8 au sens du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure »).

Investisseurs de détail visés : Ce produit s'adresse aux investisseurs, bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale et/ou retraite qui ont une connaissance de base et/ou une expérience limitée ou inexistante de l'investissement dans des fonds, qui visent à augmenter la valeur de leur investissement sur la période de détention recommandée avec la capacité de supporter des pertes à hauteur du montant investi.

Le produit n'est pas ouvert aux résidents des Etats Unis d'Amérique/« U.S. Person » (la définition de « U.S. Person » est disponible sur le site internet de la société de gestion www.amundi.com).

Rachat et transaction : Les parts peuvent être achetées ou vendues (rachetées) quotidiennement comme indiqué dans le règlement au prix de transaction respectif (valeur liquidative). De plus amples détails sont fournis dans le règlement de AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR.

Politique de distribution : Comme il s'agit d'une classe de parts de non-distribution, les revenus de l'investissement sont réinvestis.

Informations complémentaires : Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur ce produit, y compris le prospectus et les rapports financiers, gratuitement sur demande auprès de : Amundi Asset Management - 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris, France.

La valeur liquidative du produit est disponible sur www.amundi-ee.com

Dépositaire : CACEIS Bank.

Quels sont les risques et qu'est-ce que cela pourrait me rapporter ?

INDICATEUR DE RISQUE



L'indicateur synthétique de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7, qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Risques supplémentaires : Le risque de liquidité du marché peut accentuer la variation des performances du produit.

L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

Outre les risques inclus dans l'indicateur de risque, d'autres risques peuvent influencer sur la performance du Fonds. Veuillez-vous reporter au règlement du FCPE AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés représentent des exemples utilisant les meilleure et pire performances ainsi que la performance moyenne du Fonds au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir. Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures du marché. L'évolution future du marché est aléatoire et ne peut être prédite avec précision.

Période de détention recommandée : 5 ans Investissement 10 000 EUR			
Scénarios		Si vous sortez après	
		1 an	5 ans
Minimum	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
Scénario de tensions	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€6 040	€5 710
	Rendement annuel moyen	-39,6%	-10,6%
Scénario défavorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€8 200	€9 390
	Rendement annuel moyen	-18,0%	-1,3%
Scénario intermédiaire	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€10 060	€11 240
	Rendement annuel moyen	0,6%	2,4%
Scénario favorable	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	€11 460	€12 700
	Rendement annuel moyen	14,6%	4,9%

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même, mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur.

Scénario défavorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2015 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2015 et le 30/09/2020

Scénario favorable : Ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2020 et le 13/03/2025

Que se passe-t-il si Amundi Asset Management n'est pas en mesure d'effectuer les versements ?

Le produit est une copropriété d'instruments financiers et de dépôts distincte de la Société de gestion. En cas de défaillance de la Société de gestion, les actifs du produit conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du produit est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du produit.

Que va me coûter cet investissement ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce produit ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit. Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et des différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- 10 000 EUR sont investis.

Investissement 10 000 EUR		
Scénarios	Si vous sortez après	
	1 an	5 ans*
Coûts totaux	€381	€782
Incidence des coûts annuels**	3,8%	1,5%

* Période de détention recommandée.

** Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 3,86% avant déduction des coûts et de 2,37% après cette déduction.

Ces chiffres comprennent les coûts de distribution maximaux que la personne vous vendant le produit peut vous facturer (3,00% du montant investi / 300 EUR). Cette personne vous informera des coûts de distribution réels.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels d'entrée ou de sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	Cela comprend des coûts de distribution de 3,00% du montant investi. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	Jusqu'à 300 EUR
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coûts de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 EUR
Coûts récurrents prélevés chaque année		
Frais de gestion et autres coûts administratifs ou d'exploitation	0,84% de la valeur de votre investissement par an. Ce pourcentage est basé sur les coûts réels au cours de la dernière année.	81,67 EUR
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents pour le produit. Le montant réel variera en fonction du volume de nos achats et ventes.	0,13 EUR
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions spécifiques		
Commissions liées aux résultats	Il n'y a pas de commission liée aux résultats pour ce produit.	0,00 EUR

Combien de temps dois-je le conserver, et puis-je retirer de l'argent de façon anticipée?

Période de détention recommandée : 5 ans. Cette durée est basée sur notre évaluation des caractéristiques de risque et de rémunération et des coûts du Fonds. Ce produit est conçu pour un investissement à moyen terme ; vous devez être prêt à conserver votre investissement pendant au moins 5 ans. Vous pouvez obtenir le remboursement de votre investissement à tout moment ou le détenir plus longtemps. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage liée à votre dispositif d'épargne salariale.

Calendrier des ordres : L'investisseur a la faculté d'obtenir le remboursement de ses parts sur demande conformément aux modalités décrites dans le règlement du FCPE. Un mécanisme de plafonnement des rachats (dit « Gates ») peut être mis en œuvre par la société de gestion. Les modalités de fonctionnement sont décrites dans le Règlement.

Comment puis-je formuler une réclamation?

Si vous avez des réclamations, vous pouvez :

- Envoyer un courrier à Amundi Asset Management au 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris - France
- Envoyer un e-mail à dic-fcpe@amundi.com

Dans le cas d'une réclamation, vous devez indiquer clairement vos coordonnées (nom, adresse, numéro de téléphone ou adresse e-mail) et fournir une brève explication de votre réclamation. Vous trouverez davantage d'informations sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes.

Autres informations pertinentes

Vous trouverez le règlement, les documents d'informations clés, les informations aux porteurs, les rapports financiers et d'autres documents d'information relatifs au Fonds, y compris les diverses politiques publiées du Fonds, sur notre site Internet www.amundi.fr et/ou sur le site internet de votre teneur de comptes. Vous pouvez également demander une copie de ces documents au siège social de la société de gestion.

Lorsque ce produit est utilisé comme support en unité de compte d'un contrat d'assurance sur la vie ou de capitalisation, les informations complémentaires sur ce contrat, telles que les coûts du contrat, qui ne sont pas compris dans les coûts indiqués dans le présent document, le contact en cas de réclamation et ce qui se passe en cas de défaillance de l'entreprise d'assurance sont présentées dans le document d'informations clés de ce contrat obligatoirement remis par votre assureur ou courtier ou tout autre intermédiaire d'assurance conformément à son obligation légale.

Teneur de comptes : Amundi ESR, FEDERAL FINANCE et/ou tout autre teneur de compte désigné par votre entreprise.

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de parts du FCPE peuvent être soumis à taxation.

Ce FCPE est créé dans le cadre d'un Plan d'épargne dont il fait partie et est indissociable.

Composition du conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du FCPE. Pour plus de précision, veuillez-vous reporter au règlement.

Performance passée : Vous pouvez télécharger les performances passées du Fonds au cours des 10 dernières années sur le site de votre teneur de comptes.

Scénarios de performance : Vous pouvez consulter les scénarios de performance précédents mis à jour chaque mois sur le site de votre teneur de comptes.

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

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

Avenant n° 3 bis du 21 mars 2024

NOR : AGRS2697002M

IDCC : 7025, 8416

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

Syndicat des entrepreneurs des territoires Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;

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

Union régionale Lorraine des syndicats CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, de transformer la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements

de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) en accord collectif territorial, de compléter les stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément aux stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

Cet accord territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges. Le présent accord est renommé accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

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

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les stipulations prévues par la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 et autres accords ayant le même objet.

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.

Chapitre I^{er} Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) devenue le 1^{er} avril 2021 « Accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges », renommé « Accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges ».

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2-1 du code rural et de la pêche maritime ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

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

Article 3 | Durée

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

Article 4 | Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

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

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

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

Article 5 | Commission paritaire

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

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire ou commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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

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

Article 7 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

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

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

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

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission assurée par le syndicat EDT Lorraine.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

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

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national de la CPPNI relative aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux du 4 juillet 2017.

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

Chapitre II Classification des emplois

Article 8 | Classification des emplois

Les emplois relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont définis au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Chapitre III Rémunération

Article 9 | Détermination du salaire de base

Les salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont rémunérés conformément à l'article 29 et aux 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

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

Article 10 | Prime d'ancienneté

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

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

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 11 | Paiement du salaire

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

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

Chapitre IV Durée du travail, repos, jours fériés

Article 12 | Durée du travail

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

Article 13 | Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne

Principe

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

Exception

Toutefois, pour les travaux de récolte, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Contreparties

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

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

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

Article 14 | *Travail du dimanche*

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

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

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

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

Article 15 | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le vendredi saint et le 26 décembre.

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

En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié. Ces heures travaillées s'ajoutent au paiement du jour férié.

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

Article 16 | *Contrôle de la durée du travail*

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

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

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

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

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

Chapitre V Congés

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

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

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

Chapitre VI Rupture du contrat

Article 18 | *Préavis en Moselle*

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 à L. 1234-17-1 du code du travail.

Article 19 | *Absence pour recherche d'emploi*

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

Pour les ouvriers et employés

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

6 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

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

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

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

Pour les techniciens et agents de maîtrise

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

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

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

Pour les cadres

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

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

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

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

Article 20 | *Indemnité de licenciement des cadres*

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

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

Indemnités de fin de carrière**Départ volontaire à la retraite**

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

Pour les non-cadres :

1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire.
2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire.
3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire.
4. Après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :

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

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-7 du code du travail.

Chapitre VII Retraite complémentaire**Article 22 | Retraite complémentaire**

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

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

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

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

Chapitre VIII Date d'effet, dépôt et extension**Article 23 | Extension**

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

Article 24 | Entrée en vigueur

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

Article 25 | *Maintien de la rémunération globale perçue*

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

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

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

Article 26 | *Suivi de l'accord*

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

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

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

Article 27 | *Dépôt*

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

Fait à Laxou, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème de rémunération à la tâche

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

Base de calcul

Base de calcul : taux horaire des « emplois exécutant » échelon 1 visé au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 + indemnité de congés payés de 10 %, soit :

Au 1^{er} janvier 2024 : 11,65 € + 1,17 € = 12,82 €.

Normes de cueillette et de récolte par produit :

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

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

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

Pesée

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

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7517 | **INGÉNIEURS ET CADRES D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(2 avril 1952)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,

Journal officiel du 28 octobre 1953)

Avenant n° 53 du 31 octobre 2024 relatif à la prévoyance

NOR : AGRS2697001M

IDCC : 7517

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

Fédération nationale du bois (FNB) ;

Fédération nationale entrepreneurs des territoires (FNEDT),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et des services annexes FGTA FO ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles du 2 avril 1952 (dénommée « CCN 52 » dans le présent avenant) a institué un régime de protection sociale complémentaire obligatoire mettant en œuvre des garanties de prévoyance, santé et retraite supplémentaire.

Un certain nombre d'évolutions législatives et réglementaires issues notamment de la loi Pacte, des textes relatifs aux catégories objectives et aux remboursements des frais de santé ont rendu nécessaire la mise en conformité en conséquence dudit régime.

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires conviennent de modifier les dispositions de la CCN 52 décrites ci-après.

Titre I^{er} Dispositions générales**Article 1^{er} | Champ d'application**

Le deuxième alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application » du titre I^{er} « Dispositions générales » de la présente convention est modifié comme suit :

- « Sont ainsi visées toutes les entreprises et exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, dont l'activité est définie par le code rural et de la pêche maritime aux articles suivants :
- article L. 722-1, 1°, 2° (à l'exception des entreprises des parcs et jardins dont l'activité est définie au 2° de l'article L. 722-2 du même code), 3° et 4° ;
 - article L. 722-20, 2°, 3° et 7. »

Les autres dispositions du présent article demeurent inchangées.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » du titre I^{er} « Dispositions générales » de la présente convention sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Le régime de protection sociale complémentaire institué par la présente convention s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté, aux techniciens agents de maîtrise et cadres qui :
- d'une part, exercent leurs emplois sur le territoire français (métropole, départements, régions et territoires d'outre-mer) pour le compte d'une entreprise répondant à la définition de l'article 1^{er} ;
 - et d'autre part, relèvent des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

La présente convention s'applique également à titre obligatoire aux techniciens agents de maîtrise et cadres qui sont détachés hors du territoire français par une entreprise visée à l'article 1^{er} et conservent le bénéfice du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Dans le cas où les intéressés seraient soumis sur le territoire où ils exercent leur activité, à un régime de retraite et de prévoyance présentant un caractère obligatoire, la commission nationale paritaire, à la demande de l'entreprise intéressée et après examen de la situation de fait, pourra prévoir des dérogations à l'application de l'alinéa précédent.

En outre, également par voie d'avenant, la commission nationale paritaire fixe les conditions dans lesquelles la présente convention peut s'appliquer à des cadres occupés hors du territoire français et qui ne sont pas concernés par les dispositions visées par les deux alinéas précédents. »

Article 4 | Cotisations

Les dispositions de l'article 4 « Cotisations » du titre I^{er} « Dispositions générales » sont rédigées comme suit :

« 4.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3 de la présente convention, sur les éléments de

rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime et le cas échéant, sur les revenus de remplacement versés par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

4.2. Répartition des cotisations

Garanties de prévoyance

Les prestations de prévoyance définies au titre III " Garanties de prévoyance " de la présente convention sont financées par une cotisation globale répartie comme suit :

- sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles : 83,78 % à la charge de l'employeur et 16,22 % à la charge du salarié ;
- sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond : 62,64 % à la charge de l'employeur et 37,36 % à la charge du salarié.

Concernant le risque incapacité temporaire, la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié.

Garantie de retraite complémentaire

Les prestations, les cotisations correspondantes et les modalités de versement sont celles applicables au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, telles que définies par ledit régime.

À la date du 1^{er} janvier 2024, un taux (hors taux d'appel) de :

- 8 % (tranche 1) répartie à hauteur de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;
- 17 % (tranche 2) répartie à hauteur de 62,07 % à la charge de l'employeur et 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,55 % à la charge de l'employeur et 6,45 % à la charge du salarié).

Les cotisations sont versées au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco auquel doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Retraite supplémentaire

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre V "Retraite supplémentaire" de la présente convention sont financées par une cotisation globale répartie comme suit :

- sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles : 57,20 % à la charge de l'employeur et 42,80 % à la charge du salarié ;
- sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond : 40 % à la charge de l'employeur et 60 % à la charge du salarié.

Garantie complémentaire frais de santé

La garantie complémentaire santé prévue au titre IV " Garantie frais de santé " de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle.

La structure tarifaire de la cotisation est de deux types possibles, au choix de l'entreprise :

- soit “uniforme” : une cotisation obligatoire couvrant le salarié et l'ensemble de ses ayants droit ;
- soit “isolé/famille” obligatoire : selon la situation familiale réelle du salarié, composée d'une cotisation obligatoire “isolé” couvrant le salarié seul ou une cotisation “famille” couvrant à titre obligatoire le salarié et l'ensemble de ses ayants droit.

L'entreprise a la possibilité de modifier annuellement le choix de la structure tarifaire.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et de 50 % maximum à la charge du salarié.

Dispenses d'affiliation à la garantie complémentaire santé

Sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, pourront demander à être dispensés d'affiliation à la garantie santé les salariés se trouvant dans l'une des situations énumérées ci-après.

Les autres dispositions de ce paragraphe demeurent inchangées.

1. Salariés en CDD ou à temps partiel et apprentis

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

2. Bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S) ou d'une assurance individuelle frais de santé

Quelle que soit leur date d'embauche, peuvent demander à être exclus de la garantie frais de santé et donc à ne bénéficier que partiellement du régime national de prévoyance :

- les salariés bénéficiaires de la C2S : dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle santé au moment de leur embauche : dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Salariés déjà couverts par ailleurs

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

Cas particulier des employeurs multiples relevant du champ d'application de la convention

Le cas particulier d'un salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application est régi comme suit :

- en ce qui concerne les garanties décès, incapacité temporaire et permanente de travail, le salarié et tous les employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur ;
- en ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur. Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié a acquis le plus d'ancienneté, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

4.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 4.2 ci-avant sont versées à l'organisme assureur pour mettre en œuvre les garanties du présent régime.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.»

L'article 5 « Action sociale » est supprimé.

L'article 6 « Commissions paritaires » du titre I^{er} « Dispositions générales » est ainsi renuméroté en article 5.

« Article 5.1. | *Commission nationale paritaire* »

Les dispositions de l'article 5 sont modifiées comme suit :

« Article 5.1. | *Commission nationale paritaire*

La commission nationale paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative au plan national pour le champ de la présente convention. Le nombre des représentants des fédérations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales, lequel sera réparti entre les différentes fédérations patronales représentatives.

Le président de la commission nationale paritaire est désigné parmi les représentants des fédérations d'employeurs.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur.

La commission nationale paritaire fixe, en concertation avec le conseil d'administration de l'organisme assureur, les paramètres nécessaires à la mise en œuvre du régime et prend toutes mesures nécessaires au maintien de l'équilibre dudit régime afin d'en assurer la pérennité.

Elle négocie les éventuelles révisions et adaptations de la présente convention et, en tant que de besoin, fait évoluer le régime.

Elle examine toutes les difficultés d'interprétation ou d'application de la présente convention et prend toutes les mesures nécessaires en la matière.

Elle négocie et conclut la convention de gestion avec l'organisme assureur pour gérer le régime.

5.2. Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant les fédérations signataires d'employeurs désigne au maximum 10 membres salariés et 10 membres suppléants et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 10 membres salariés et 10 membres suppléants, soit deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants par organisation syndicale de salariés signataires.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur.

Cette commission paritaire de suivi se réunit sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins une fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime de protection sociale complémentaire institué par la présente convention.

Les frais de la commission paritaire de suivi sont prélevés sur le compte technique. »

L'article 7 « Gestion du régime » est supprimé.

L'article 8 « Clause de réexamen » est supprimé.

Titre II Dispositions communes aux garanties

L'article 9 « Étendue des garanties » du titre II « Dispositions communes aux garanties » est ainsi renuméroté en article 6.

« Article 6 | Étendue des garanties

6.1. Prise d'effet des garanties

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

6.2. Cessation des garanties

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

6.3. Suspension du contrat de travail pour maladie »

Le paragraphe 6.3 « Suspension du contrat de travail pour maladie » est renommé « Suspension du contrat de travail indemnisée ».

Ses dispositions sont rédigées comme suit :

« Les garanties de prévoyance et de santé prévues aux titres III et IV de la convention sont maintenues au salarié pendant la période de suspension du contrat de travail, dans les cas suivants :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.

Dans cette situation, l'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations prévoyance et santé pour tout mois civil complet d'absence durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur et la cotisation forfaitaire santé est due intégralement.

- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Dans cette situation, le versement des cotisations prévoyance et santé doit être effectué par l'employeur et le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions définies à l'article 4.2 ci-avant. »

6.4. Autres cas de suspension

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

6.5. Portabilité des garanties prévues aux titres III et IV

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées. »

L'article 10 « Ayants droit » du titre II « Dispositions communes aux garanties » est renuméroté en article 7.

« Article 7 | Ayants droit »

Les dispositions concernant la définition des enfants est charge sont modifiées comme suit :

« Article 7 | *Ayants droit*

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu’il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d’un Pacs ou du concubin du salarié, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d’être à la charge effective du salarié, c’est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et pour les garanties de prévoyance, à condition également qu’ils ne donnent pas lieu au versement d’une pension alimentaire par leur autre parent.

Dès lors que ces enfants remplissent l’une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans et s’ils travaillent, que leur rémunération n’excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu’ils poursuivent leurs études ou qu’ils soient apprentis ou demandeurs d’emploi inscrits à France Travail et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu’ils sont atteints d’un handicap tel qu’ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu’ils soient titulaires d’une carte d’invalidité et que leur état d’invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire. »

Les autres dispositions du présent article demeurent inchangées.

L’article 11 « Exclusions » du titre II « Dispositions communes aux garanties » est renuméroté en article 8.

Les dispositions de l’article 8 sont les suivantes :

« Article 8 | *Exclusions*

Les garanties de prévoyance du titre III ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel ou rixe, sauf légitime défense ;
- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d’accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d’usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

Ne sont pas pris en charge par la garantie frais de santé du titre IV :

- les frais engagés au titre d’actes exécutés avant la date d’entrée en vigueur des garanties ou après la cessation des garanties ;
- les frais résultants d’actes qui, bien qu’inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf cas prévus aux tableaux des garanties figurant en annexe ;
- les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins, de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l’article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- le forfait journalier hospitalier des établissements médico-sociaux. »

Titre III Garanties de prévoyance

L'article 12 « Capital décès » du titre III « Garanties de prévoyance » est renuméroté en article 9.

« Article 9 | *Capital décès*

9.1. Montant du capital décès de base et bénéficiaires

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

9.2. Majorations familiales

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

9.3. Double effet

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

9.4. Salaire de référence

Les dispositions du présent paragraphe sont modifiées comme suit :

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

9.5. Invalidité absolue et définitive

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées. »

L'article 13 « Indemnité frais d'obsèques » du titre III « Garanties de prévoyance » est renuméroté en article 10.

« Article 10 | *Indemnité frais d'obsèques* »

Au sein de cet article, le renvoi à la définition des enfants à charge anciennement prévu à l'article 10 est remplacé par un renvoi à l'article 7.

L'article 14 « Rente éducation » du titre III « Garanties de prévoyance » est renuméroté en article 11.

Les dispositions de l'article 11 sont les suivantes :

« Article 11 | *Rente éducation*

En cas de décès d'un salarié en activité ou dans l'une des situations de maintien de garanties prévue aux articles 6.2 et 6.3, il est versé à chaque enfant à charge, tel que défini à l'article 7 de la présente convention, une rente d'éducation égale à 3,32 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

La revalorisation de la rente éducation est examinée à la fin de chaque année civile par le conseil d'administration de l'organisme assureur lequel fixe pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service ».

L'article 15 « Incapacité temporaire de travail » du titre III « Garanties de prévoyance » est renuméroté en article 12.

« Article 12 | *Incapacité temporaire de travail* »

12.1. Montant

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

12.2. Service des indemnités journalières

Les dispositions concernant le service des indemnités journalières sont modifiées comme suit :

« L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter du 4^e jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée et à compter du 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou de trajet, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

À la fin de chaque année civile, le conseil d'administration de l'organisme assureur fixe pour l'exercice suivant, le coefficient servant à la revalorisation des indemnités journalières.

Son montant fait l'objet d'une approbation préalable obligatoire de la commission nationale paritaire. »

12.3. Salaire de référence

Les dispositions concernant le salaire de référence sont rédigées comme suit :

« Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé selon les mêmes modalités que celles utilisées pour le calcul des indemnités journalières du régime de base, à partir du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail, augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel ayant donné lieu à cotisations et retenues au *pro rata temporis* et le cas échéant, des revenus de remplacement versés par l'entreprise notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ».

L'article 16 « Incapacité permanente » du titre III « Garanties de prévoyance » est renuméroté en article 13.

« Article 13 | *Incapacité permanente de travail* »

13.1. Montant

Les dispositions du présent paragraphe demeurent inchangées.

13.2. Salaire de référence

Les dispositions concernant le salaire de référence sont rédigées comme suit :

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

Ce salaire est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant à la revalorisation des prestations entre l'exercice pris en compte pour le calcul du salaire de référence et la date d'effet de la pension. »

Titre IV Garantie frais de santé

L'article 17 « Frais de santé » du titre IV « Garantie frais de santé » est renuméroté en article 14.

Titre V Retraite supplémentaire

L'ensemble des dispositions du titre V « Retraite supplémentaire » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 4.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, en points.

Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital payable à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Article 15 | *Alimentation du plan d'épargne retraite*

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- Compartiment 1 (C1) : les éventuels versements volontaires effectués et les dates de ces opérations ;
- Compartiment 2 (C2) : les éventuels versements issus de l'intéressement ou de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que ceux résultant de la valorisation des droits inscrits au compte épargne temps (CET) et des jours de repos non pris, en l'absence de CET et les dates de ces opérations ;
- pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;
- pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps ;
- Compartiment 3 (C3) : les cotisations obligatoires prévues à l'article 4.2.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans le compartiment 3 font l'objet d'une transformation en points retraite, dans les conditions prévues à l'article 16, après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points, dans les conditions prévues à l'article 16, après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Cette inscription sur ce compte s'effectue, sous forme de lignes distinctes, avec la mention du nombre de points acquis, ventilés par année et par compartiment.

Article 16 | *Attribution des points de retraite supplémentaire*

Pour l'attribution des points de retraite, les différents types de versements (C1, C2, C3) afférents à un exercice sont, pour chaque salarié, divisés par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice.

■ Pour les cotisations obligatoires (C3), le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule : $P = C/S$.

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C : représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de frais de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

■ Pour les versements volontaires/valorisations de jours CET ou de jours de repos non pris/participation/intéressement (C1 et C2), le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule : $P = (V/S) \times \text{coeff d'âge}$.

P : représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V : représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S : représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : représente le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

Article 17 | *Information des salariés bénéficiaires*

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires de la présente convention une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

De manière générale, l'organisme assureur communique au salarié l'ensemble des informations légales et réglementaires qui lui incombent au titre du plan d'épargne retraite.

Article 18 | *Liquidation des droits*

18.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le titulaire cesse ou a cessé toute activité salariée et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite complémentaire obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise souscriptrice, postérieurement à la liquidation de ses droits, le titulaire acquiert de nouveaux droits qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

18.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le titulaire a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel sous forme :

- soit de rente viagère pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

18.3. Liquidation sous forme de rente

Le montant annuel de la rente est calculé au moment de la liquidation sur la base du nombre de points inscrits au compte du salarié multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante. Il est également fonction de son âge, apprécié au regard de l'âge pivot et de l'option de rente retenue.

En cas de liquidation anticipée ou différée par rapport à l'âge pivot, il est fait application d'un coefficient prenant en compte notamment l'âge de liquidation et les tables de mortalité en vigueur à cette date. L'application de ce coefficient a pour effet de minorer ou de majorer le montant de la rente annuelle que le retraité aurait normalement perçu s'il avait liquidé ses droits à l'âge pivot.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réversataire(s) ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Le choix du salarié impacte le montant de la rente qui lui sera versée. Ce choix est irréversible et s'applique à l'ensemble des droits liquidés sous forme de rente, quel que soit le compartiment dont ils sont issus.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

■ Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{coeff} \times \text{coeffNonRév}(\text{âge}).$$

■ Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{coeff} \times \text{coeffRév}(\text{âge}, \text{écart d'âge}).$$

■ Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{coeff} \times \text{coeffRVAG}(\text{âge}).$$

R : représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P : représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V : représente la valeur du point retraite.

Coeff : représente le coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRév(âge) : représente le coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRév(âge, écart d'âge) : représente le coefficient pour tenir compte du choix de réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réversataire survivant (conjoint, concubin, Pacs et ex-conjoint).

CoeffRVAG(âge) : représente le coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion "avec annuités garanties". Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

18.4. Liquidation sous forme de capital

Droits issus des compartiments 1 et 2

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

La valeur du capital est égale à la somme des cotisations nettes de prélèvements sur versement, revalorisées de façon actuarielle à un indice annuel fonction du taux de rendement comptable des actifs de placements admis en représentation des engagements.

L'indice de revalorisation annuel est positif ou nul, avant imputation des prélèvements de gestion.

Ce mode de calcul ne peut s'appliquer que lorsque le rapport entre d'une part, la somme de la provision technique spéciale et des plus ou moins-values latentes des actifs en représentation de la provision technique spéciale, et la provision mathématique théorique d'autre part, est supérieur ou égal à 1,1.

Dans le cas où le précédent rapport est inférieur à 1,1, la valeur du capital est alors égale au produit suivant :

$$\text{PMT individuelle} \times (\text{PTS/PMT du dernier inventaire})$$

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du salarié.

La valeur du capital ainsi calculée ne peut excéder la valeur qui découlerait de l'application du mode de calcul prévu lorsque le coefficient est supérieur à 1,1.

Retraite de faible montant

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit, au moment de la liquidation, au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal au seuil déterminé à l'article A. 160-2 du code des assurances, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Ledit seuil est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le[s] compartiment[s] C1 et/ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{coeff} \times \text{coeffmultiplicateur}$$

C : représente le montant du capital.

V : représente la valeur du point retraite.

P : représente le nombre de points acquis par le titulaire.

Coeff : représente le coefficient dépendant notamment de l'âge du titulaire au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : représente le coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du titulaire au moment de la liquidation.

Dans l'hypothèse où postérieurement à la liquidation des droits, le montant de la rente en cours de service deviendrait inférieur ou égal au seuil déterminé à l'article A. 160-2 du code des assurances, il pourra être procédé, sur demande de l'intéressé, à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

Article 19 | *Rachat exceptionnel en capital*

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la possibilité de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

Article 20 | *Décès du salarié*

20.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié ;
- à défaut, à son conjoint survivant ;
- à défaut, à son cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral, tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

C : représente le montant du capital à verser.

P : représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S : représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

20.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique Agirc-Arrco.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut, de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique Agirc-Arrco pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté en cas de rente de faible montant.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique Agirc-Arrco.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

20.3. Droits du conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non remarié.

20.4. Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan d'épargne retraite au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

20.5. Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit :

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

20.6. Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit :

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Article 21 | *Maintien des droits acquis*

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent régime, son compte individuel cesse d'être alimenté.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

Article 22 | *Transférabilité*

22.1. Transfert entrant

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

22.2. Transfert sortant

Les droits individuels en cours de constitution au titre du présent plan d'épargne retraite sont transférables vers un autre plan, dès lors que le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. »

L'annexe I « Taux et répartitions des cotisations » en vigueur au 1^{er} juillet 2021 » et l'annexe II « Tableau des garanties santé » en vigueur au 1^{er} juin 2021 sont supprimées et remplacées par une annexe unique rédigée comme suit :

« Annexe Tableau des garanties frais de santé

Les prestations de la présente convention respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, elle 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.

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

Tableau des garanties santé CCN 52

Régime hors Alsace-Moselle

REGIME HORS ALSACE-MOSELLE			
Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle (RO)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
● Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	330 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽³⁾	70 % BR	330 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽²⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
● 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	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
● Analyses et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	de 40 % BR à 0 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique, ergothérapie, psychologie, psychomotricité, psychothérapie, étioopathie, homéopathie.	-	50€/séance, limité à 4 séances/an/bénéficiaire	50€/séance, limité à 4 séances/an/bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire 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 % BR à 100 % BR	de 35 % BR à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base, y compris contraceptifs et sevrages tabagiques (hors et sur prescription médicale)	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits, non remboursé par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires), piles et accessoires pour les aides auditives	60 % BR ou 100 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
HOSPITALISATION			
● Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
● Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	320 % BR ou 300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
● Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Chambre particulière y compris en ambulatoire :			
- Hospitalisation conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	100 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire	100 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Hospitalisation non conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	90 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire	90 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Psychiatrie	-	60€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire	60€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire
● Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	40€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire	40€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire
MATERNITE			
● Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)			
	-	1/3 du PMSS	1/3 du PMSS
● Prime de maternité ou d'adoption	-	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}

REGIME HORS ALSACE-MOSELLE (Suite)

OPTIQUE			
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁾ Maximum : 100€ pour la monture de classe B et 30€ pour la monture de classe A	
• Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽¹⁾			
- Monture + 2 Verres	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associées aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Autres équipements			
- Monture Classe B + 2 verres Classe A ⁽¹⁾	60 % BR	Monture : 100€ - RO Verres : Frais réels - RO	Monture : 100€ Verres : Frais réels
- Monture + 2 verres simples Classe B ⁽¹⁾	60 % BR	420€ - RO	420€
- Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe classe B ⁽¹⁾	60 % BR	560€ - RO	560€
- Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe Classe B ⁽¹⁾	60 % BR	700€ - RO	700€
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽¹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Supplément pour verre avec filtre ⁽¹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 470€/an/bénéficiaire	100 % BR + 470€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	470€/an/bénéficiaire	470€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réfractive conienne de la il paroi II	-	1000€/an/bénéficiaire	1000€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
• Soins, actes, consultations et prothèses (100% Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Soins, actes, consultations (hors 100% Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% Santé) :			
- Prothèses à honoraires maîtrisés	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- Prothèses à honoraires libres	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	Credit de 215€/an/bénéficiaire	Credit de 215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	340 % BR ou 300 % BR	400 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Credit de 400€/an/bénéficiaire	Credit de 400€/an/bénéficiaire
• Implantologie (hors couronne implant-portée)	-	Credit de 1000€/an/bénéficiaire	Credit de 1000€/an/bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Credit de 200€/an/bénéficiaire	Credit de 200€/an/bénéficiaire
ADES AUDITIVES ⁽¹⁾			
• Equipements 100% Santé Classe II ⁽¹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Aides auditives Classe II 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 / Outils	1700€ / Outils
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700€ - RO / Outils	1700€ / Outils
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base	-	Credit de 385€/an/bénéficiaire	Credit de 385€/an/bénéficiaire
CURES THERMALES			
• Honoraires de surveillance médicale	70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraires médicaux ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
• Frais de soins et de séjour	65% ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR + Credit de 195€/an/bénéficiaire	100 % BR + Credit de 195€/an/bénéficiaire
DIVERS			
• Transports urgents préhospitaliers (U.P.H.) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	145 % BR	200 % BR
• Assistance	-	NCIUS	NCIUS
• Réseau de soins	-	NCIUS	NCIUS

BR : Base de remboursement FR : Frais réels RO : Régime Obligatoire FMSS : Fonds Mensuel de la Sécurité Sociale

Tableau des garanties santé CCN 52

Régime Alsace-Moselle

RÉGIME ALSACE-MOSELLE

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle (RO)	Remboursement complémentaire SOCLÉ	Remboursement total Régime de base inclus
S O N S C O U R A N T S			
● Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	310 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	110 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	310 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	110 % BR	200 % BR
● 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 infirmières	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	90 % ou 100 % BR	10 % BR ou 0 % BR	100 % BR
● Radiologie, électrocardiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35% à 90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropraxie, acupuncture, diététique, ergothérapie, psycho-bogé, psychomotricité, psychothérapie, étio-pathie, homéopathie.	-	50€/séance, limité à 4 séances/an/bénéficiaire	50€/séance, limité à 4 séances/an/bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "important" (y compris honoraires de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraires de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % 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	90 % BR ou 100 % BR	10 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base, y compris contraceptifs et sevrages tabagiques (hors et sur prescription médicale)	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits, non remboursés par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Gros et petits appareils, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires), piles et accessoires pour les aides auditives	90 % BR ou 100 % BR	210 % BR ou 200 % BR	300 % BR
H O S P I T A L I S A T I O N			
● Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	200 % BR
● Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽⁴⁾	100 % BR	300 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽⁴⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
● Forfait actes lourds ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait journée hospitalier ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Chambre particulière y compris en ambulatoire par jour/bénéficiaire dans la limite de 90 jours/an ⁽⁷⁾			
- Hospitalisation conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	100 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire	100 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Hospitalisation non conventionnée (hors maternité et psychiatrie)	-	90 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire	90 % FR/jour, limité à 180 jours/an/bénéficiaire
- Psychiatrie	-	60€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire	60€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire
● Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	40€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire	40€/jour, limité à 60 jours/an/bénéficiaire
M A T E R N I T É			
● Maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 du FMSS	1/3 du FMSS
● Prime de maternité ou d'adoption	-	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}	210€ pour les 2 premiers enfants et 310€ à partir du 3 ^{ème}

REGIME ALSACE-MOSELLE (Suite)

OPTIQUE			
Equipement : 2 verres + monture		l'équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁾ Maximum : 100€ pour la monture de classe B et 30€ pour la monture de classe A	
• Equipements 100% Santé (Classe A) ⁽²⁾			
- Monture + 2 Verres	90 % BR	100 % FR - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90 % BR	100 % FR - RO	Frais réels
• Autres équipements			
- Monture Classe B + 2 verres Classe A ⁽³⁾	90 % BR	Monture : 100€ - RO Verres : Frais réels - RO	Monture : 100€ Verres : Frais réels
- Monture + 2 verres simples Classe B ⁽³⁾	90 % BR	420€ - RO	420€
- Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe ou 1 verre très complexe Classe B ⁽³⁾	90 % BR	560€ - RO	560€
- Monture + 2 verres complexes ou 2 verres très complexes ou 1 verre complexe et 1 verre très complexe Classe B ⁽³⁾	90 % BR	700€ - RO	700€
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽³⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Supplément pour verre avec filtre ⁽³⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	10 % BR + 470€/an/bénéficiaire	100 % BR + 470€/an/bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	470€/an/bénéficiaire	470€/an/bénéficiaire
• Chirurgie réfractive conienne de la il para il	-	1000€/an/bénéficiaire	1000€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
• Soins, actes, consultations et prothèses (100% Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	Frais réels
• Soins, actes, consultations (hors 100% Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	Frais réels
• Inlay Onlay (hors 100% Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	Frais réels
• Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés	90 % BR	390 % BR	480 % BR
- prothèses à honoraires libres	90 % BR	390 % BR	480 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	Credit de 215€/an/bénéficiaire	Credit de 215€/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	310 % BR ou 300 % BR	400 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Credit de 400€/an/bénéficiaire	Credit de 400€/an/bénéficiaire
• Implantologie (hors couronne implant-portée)	-	Credit de 1000€/an/bénéficiaire	Credit de 1000€/an/bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Credit de 200€/an/bénéficiaire	Credit de 200€/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽⁴⁾			
• Equipements 100% Santé Classe A ⁽⁵⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90 % BR	1700€ - RO / O mille	1700€ / O mille
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	1700€ - RO / O mille	1700€ / O mille
• Prothèses auditives non remboursées par le régime de base	-	Credit de 385€/an/bénéficiaire	Credit de 385€/an/bénéficiaire
CURES THERMALES			
• Honoraires de surveillance médicale	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraires médicaux ⁽⁶⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
• Frais de soins et de séjour	65% ou 90 % BR	35 % ou 10 % BR + Credit de 195€/an/bénéficiaire	100 % BR + Credit de 195€/an/bénéficiaire
DIVERS			
• Transports urgents pré-hospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Assistance	-	NCIUS	NCIUS
• Réseau de soins	-	NCIUS	NCIUS

BR : Base de remboursement FR : Frais réels RO : Régime Obligatoire PMSS : Préféré 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, sauf si le tableau des garanties prévoit un remboursement différent.

(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 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
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries

(10) 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 et régime complémentaire) est inchangé.

<https://www.ameli.fr/assure/remboursements/reste-charge/ticket-moderateur>

<https://unocam.fr/complementaire-sante/>

Les prestations d'assistance sont assurées 7 jours sur 7 – 24 heures sur 24 - depuis la France et l'étranger	
Informations et services santé	
• Informations pratiques et juridiques	Inclus
• Informations par téléphone pour les adresses des professionnels de santé proches du domicile	Inclus
• Recherche d'un professionnel de santé	Inclus
• Mise en relation avec un médecin	inclus
• Soutien psychologique en cas d'hospitalisation ou d'immobilisation au domicile	6 entretiens par événement
Assistance de l'enfant malade (durée minimale de l'immobilisation 3 jours)	
• Garde d'enfant malade ou venue d'un proche	Frais de garde: 30 heures ou frais de transport 2 fois par an par enfant
Assistance en cas d'hospitalisation (durée minimale de l'hospitalisation 4 jours)	
• Accompagnement administratif et social	Inclus
• Enfants mineurs de moins de 16 ans : garde ou venue d'un proche, ou transfert chez un proche	Frais de garde 15 heures ou frais de transport 1 fois par an
• Ascendants : garde ou venue d'un proche, ou transfert chez un proche	Frais de garde 15 heures ou frais de transport 1 fois par an
Assistance au retour d'hospitalisation ou en cas d'immobilisation au domicile (durée minimale de l'hospitalisation 4j jours ou de l'immobilisation 10 jours)	
• Organisation et prise en charge de la venue d'un proche	Frais de transport 2 fois par an
• Aide-ménagère	10heures réparties sur 30 jours 2 fois par an
• Recherche et livraison de repas*	1 livraison par jour pendant 15 jours 2 fois par an
• Recherche et livraison de médicaments*	6 livraisons par an
Assistance en cas de déplacement en France ou à l'étranger	
• Avance de frais médicaux (à l'étranger)	7 500 € par événement
• Rapatriement médical (à plus de 100 km du domicile)	Frais de rapatriement par événement

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 31 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260030-000126

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
