

# 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 : 8216 | **EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

## Avenant n° 220 du 13 octobre 2025

NOR : AGRS2697035M

IDCC : 7024, 8216

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

**Syndicat général des vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;**

**Fédérations départementales des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du syndicat général des vignerons de la Champagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant vise à assurer la mise en conformité de l'article 64 relatif à la garantie incapacité de travail, invalidité et décès, conformément aux évolutions réglementaires. Les modifications et amendements apportés dans le présent avenant sont signalés en gras afin de faciliter leur identification et leur lecture.

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 avenant 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.

Le présent avenant vise également à supprimer l'article 64 *bis*, lequel est obsolète.

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

L'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » est modifié comme suit dans le présent avenant :

« Il est institué, au profit 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, à l'exclusion :

- des cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Est donc rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme d'assurance habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir les risques incapacité, invalidité et décès, à un niveau au moins équivalent aux dispositions suivantes :

### a) Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, ou pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales et bénéficiant des dispositions des articles 62 et 63, perçoivent des indemnités journalières complémentaires à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur soit à compter du 151<sup>e</sup> jour de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

#### Contrôle médical

L'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle médical exceptionnel auprès du salarié ayant fait une demande d'indemnisation au titre de l'incapacité de travail et ce afin que l'organisme assureur puisse constater son incapacité de travail.

Dans le cadre de ce contrôle médical, l'organisme d'assurance pourra demander au salarié de faire établir, par son médecin traitant, un certificat médical, lequel sera envoyé sous pli confidentiel à l'adresse d'un médecin dûment mandaté par l'organisme d'assurance. Au vu de ce certificat médical, l'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle et nonobstant les dispositions du règlement relatives aux conditions et aux modalités d'indemnisation de la garantie incapacité de travail, les prestations susceptibles d'être servies par l'organisme d'assurance peuvent être suspendues ou supprimées.

Le refus de satisfaire aux contrôles médicaux, l'utilisation de documents inexacts ainsi que les fausses déclarations ayant pour objet d'induire l'organisme d'assurance en erreur sur les effets et les suites de la maladie ou de l'accident, entraînent la perte de tout droit aux prestations de l'organisme d'assurance.

#### b) Garantie invalidité

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue, les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la mutualité sociale agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30 % du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au 1/12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au paragraphe « d) Dispositions communes ».

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

### c) Garantie décès

Les salariés non cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès. Le risque décès est couvert par une garantie décès spécifique aux salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

#### 1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme d'assurance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié ;
- aux héritiers du salarié.

Le salaire brut pris en compte est celui des 12 derniers mois précédant le décès et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un Pacs ou le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié décédé, sont assimilés à un conjoint non séparé de corps.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

#### 2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois (continus ou non) d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle dont le montant est défini dans le contrat d'assurance.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point de l'organisme d'assurance revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre.

#### 3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le

décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

#### *4. Risques exclus*

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

#### *5. Maintien de la garantie décès et invalidité en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité*

Les garanties décès et invalidité sont maintenues aux salariés sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

#### *d) Dispositions communes*

##### *1. Cotisations*

La garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 10 % à la charge de l'employeur ;
- 90 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie invalidité est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 25 % à la charge de l'employeur ;
- 75 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie décès est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées dès le premier jour d'embauche du salarié.

##### *2. Principe de solidarité*

Les exploitations et CUMA viticoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement.

### 3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

## Article 2

L'article 64 *bis* « Prise en compte du recul de l'âge en départ à la retraite » est supprimé.

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## Article 4 | *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)