



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
légitime et administrative

2026-29

18 juillet 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-29 du 18 juillet 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	50

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-29 du 18 juillet 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 959 Laboratoires-biologie-médicale : accord du 10 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2026	4
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 111 du 24 juin 2026 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (annexe II)	8
IDCC 2121 Édition : avenant n° 18 du 26 juin 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} juin 2026	10
IDCC 2219 Taxis-salariés : accord du 28 avril 2026 relatif au développement du dialogue social	15
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 27 mai 2026 relatif au fonds d'action sociale	20
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : accord n° 32 du 14 avril 2026 relatif à la période de reconversion (PREC)	26
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 74 du 14 avril 2026 à l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail (chapitre IX « La convention de forfait » de la convention collective)	30
IDCC 3237 Métiers-commerce-détail alimentaire spécialisé : avenant n° 10 du 16 juin 2026 relatif aux salaires minima	33
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 11 du 22 mai 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 6)	37
IDCC 3248 Métallurgie (Flandres-Douais) : accord du 26 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} août 2026	39
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 12-P du 10 juin 2026 relatif à la modification de la grille des salaires	41
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 13-B du 10 juin 2026 relatif aux salaires	46

Accord du 10 juin 2026
relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2026

NOR : ASET2650666M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB ;

Biomed,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers s'est réunie les 10 février, 26 mars et 6 mai 2026 pour discuter de la revalorisation des salaires minima conventionnels : il a été décidé des augmentations des salaires bruts minima selon la grille ci-dessous applicable impérativement à partir du 1^{er} juin 2026.

Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus particulièrement, à celui d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

Personnel d'entretien

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
135	12,34	1 871,61
150	12,35	1 873,12
160	12,36	1 874,64
170	12,37	1 876,16
180	12,38	1 877,67
200	12,39	1 879,19

Personnel de secrétariat

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	12,40	1 880,71
220	12,45	1 888,29
230	12,55	1 903,46
250	13,00	1 971,71
260	13,40	2 032,38
270	13,78	2 090,01

Personnel informaticien

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
210	12,40	1 880,71
220	12,45	1 888,29
230	12,55	1 903,46
240	12,60	1 912,56
250	13,00	1 971,71
260	13,40	2 032,38
270	13,78	2 090,01
280	14,16	2 147,65
290	14,56	2 208,32

Personnel qualitatif

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,61	1 912,56
250	13,00	1 971,71
260	13,40	2 032,38
270	13,78	2 090,01
280	14,16	2 147,65
290	14,56	2 208,32

Personnel infirmier

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
250	13,00	1 971,71
260	13,40	2 032,38
270	13,78	2 090,01

Si expérience acquise de prélèvement des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,61	1 912,56

Technicien B

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
240	12,61	1 912,56
250	13,00	1 971,71
270	13,78	2 090,01
280	14,16	2 147,65
290	14,56	2 208,32

Technicien A

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
300	14,72	2 232,58
310	15,21	2 306,90
350	17,14	2 599,62

Cadres

(En euros.)

Coefficients	Salaire horaire	Salaire pour 35 h/semaine ou 151,67 heures/mois
400	18,54	2 811,96
500	23,19	3 517,22
600	27,86	4 225,52
800	37,16	5 636,05

S'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à finaliser les discussions relatives aux classifications pour le 31 décembre 2026 au plus tard avec l'objectif d'améliorer la prise en considération des compétences, de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté comme éléments de valorisation des parcours professionnels.

Une telle évolution permettrait de favoriser l'attractivité de la branche.

Les parties s'engagent également à une réouverture des négociations dans les 45 jours suivants, en cas de nouvelle revalorisation du Smic.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il en sera demandé l'extension par le secrétariat de la convention collective.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 111 du 24 juin 2026 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté (annexe II)

NOR : ASET2650658M

IDCC : 1527

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

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} juin 2026, le salaire minimum brut annuel du niveau E1 pour l'ensemble des salariés classés à ce niveau dans les entreprises de la branche de l'immobilier à 24 272 €.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
E1	24 272 €
E2	24 428 €
E3	25 080 €
AM1	25 569 €
AM2	26 415 €
C1	28 333 €

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
C2	36 932 €
C3	44 221 €
C4	49 800 €
[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

Article 2

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

En cas d'évolution significative de la situation économique, notamment au regard de l'inflation, des niveaux de salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), des conditions économiques du secteur, les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), l'examen d'un éventuel réajustement de la grille des salaires conventionnels.

Article 4

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 24 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 18 du 26 juin 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} juin 2026

NOR : ASET2650724M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

SNLE CFDT ;

SPEELD CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des obligations annuelles de négociations sur les minima conventionnels de branche et dans un contexte économique difficile dans le secteur du livre, les partenaires sociaux se sont régulièrement rencontrés pour faire évoluer les barèmes de rémunérations minimales.

Avec l'augmentation du Smic le 1^{er} janvier 2026 les partenaires sociaux ont entamé le 24 février 2026, des discussions afin d'augmenter les minima conventionnels. Les discussions se sont poursuivies le 23 mars, le 13 avril et le 30 avril 2026. Proche d'un accord, les parties à la négociation ont privilégié de poursuivre les discussions afin de prendre également en considération une nouvelle augmentation du Smic annoncée pour le 1^{er} juin 2026. Trois réunions supplémentaires ont été nécessaires (26 mai, 8 juin et 16 juin 2026) pour permettre d'adopter les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

Article 2 | Dispositions générales

2.1. Minima mensuels et minima annuels

Un salarié ne peut percevoir au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls salariés justifiant d'au moins trois mois d'activité dans cette entreprise.

2.2. Les éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder trois mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- des primes compensant une sujétion : prime de sous-sol, prime de travail en équipe (jour, nuit, samedi et dimanche), et prime d'habillement ;
- des primes d'astreinte hors temps de travail contractuellement prévu.

Cette liste est limitative, elle pourra faire l'objet d'une demande de révision.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Les valeurs sont réduites au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Article 3 | Barèmes des salaires minima annuels et mensuels

(En euros.)

Cat.	Minima annuels au 1 ^{er} juin 2026	Minima mensuels au 1 ^{er} juin 2026
E4		
E5	24 284	1 868
E6	24 479	1 883
E7	24 674	1 898
E8	24 869	1 913
E9	25 064	1 928
AM/T 1	25 454	1 958
AM/T 2	26 322	2 025

Cat.	Minima annuels au 1 ^{er} juin 2026	Minima mensuels au 1 ^{er} juin 2026
AM/T 3	27 216	2 094
AM/T 4	28 149	2 165
CI A	29 137	2 241
CI B	30 248	2 327
C2A	32 417	2 494
C2 B	34 814	2 678
C3A	38 536	2 964
C3 B	43 437	3 341
C4	50 012	3 847
C5		

Article 4 | Barème des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte également :

- un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté ;
- un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté.

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective nationale de l'édition. Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

4.1. Barème des minima à l'ancienneté mensuels

(En euros.)

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026
E4			
E5	1 943	2 001	2 061
E6	1 958	2 017	2 078
E7	1 974	2 033	2 094
E8	1 990	2 049	2 111
E9	2 005	2 065	2 127
AM/T 1	2 036	2 097	2 160
AM/T 2	2 106	2 169	2 234
AM/T 3	2 177	2 243	2 310
AM/T 4	2 252	2 319	2 389
CI A	2 331	2 401	2 473
CI B	2 420	2 492	2 567
C2A	2 593	2 671	2 751
C2 B	2 785	2 869	2 955

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026
C3A	3 083	3 175	3 271
C3 B	3 475		
C4			
C5			

4.2. Barème des minima à l'ancienneté annuels

(En euros.)

Cat.	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2026
E4			
E5	25 255	26 013	26 793
E6	25 458	26 222	27 009
E7	25 661	26 431	27 224
E8	25 864	26 640	27 439
E9	26 067	26 849	27 654
AM/T 1	26 472	27 266	28 084
AM/T 2	27 374	28 196	29 042
AM/T 3	28 304	29 153	30 028
AM/T 4	29 275	30 153	31 058
CI A	30 302	31 211	32 148
CI B	31 458	32 402	33 374
C2A	33 714	34 725	35 767
C2 B	36 207	37 293	38 412
C3A	40 078	41 280	42 519
C3 B	45 175		
C4			
C5			

Article 5 | 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 qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 6 | Date d'application de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2026.

En cas de mise en œuvre effective de l'avenant sur la paie du mois de juillet 2026, ses dispositions s'appliqueront de manière rétroactive à compter du 1^{er} juin 2026.

Les parties s'engagent à respecter cette échéance et à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application rétroactive des dispositions de l'avenant, le cas échéant.

Article 7 | Clause de revoyure

Sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues qu'elles reprendront les discussions sur les minima conventionnels dans les deux mois calendaires suivant toute nouvelle augmentation du Smic.

Article 8 | Clause de non-dérogação

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 9 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121).

Article 10 | Formalités de dépôt et d'extension

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.

Article 11 | Modalités d'application

Les modalités du présent avenant sont applicables au plus tard le 31 juillet 2026 (soit sur les paies de juillet 2026), aux entreprises adhérentes au Syndicat national de l'édition, signataire de cet avenant. Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective de l'édition et non adhérentes au Syndicat national de l'édition un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **2219** | **TAXIS**

Accord du 28 avril 2026 relatif au développement du dialogue social

NOR : ASET2650713M

IDCC : 2219

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

Union nationale des taxis (UNT) ;

Fédération nationale des artisans taxis (FNAT) ;

Fédération nationale des taxis indépendants (FNTI) ;

Fédération nationale du taxi (FNDDT) ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de remise et de tourisme (CSNERT) ;

Union nationale des industries du taxi (UNIT),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC) ;

Union des syndicats FO UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'accord UPA du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche taxis ont décidé de négocier le présent accord qui annule et remplace l'accord du 11 décembre 2019.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises, quel que soit l'effectif, exerçant sur l'ensemble du territoire national tel que défini par l'article L. 2222-1 du code du travail une activité classée dans la nomenclature NAF sous le code 4932 Z.

Article 2 | Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

■ Entreprises de moins de 11 salariés :

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord ayant moins de 11 salariés versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé sur le plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixées par l'accord du 12 décembre 2001 modifié par l'avenant du 24 mars 2016 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national au sein de la branche signataires de la présente convention collective.

■ Entreprises de plus de 11 salariés :

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord ayant plus de 11 salariés versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

N'étant pas concernées par l'accord du 12 décembre 2001 la collecte des entreprises de plus de 11 salariés est répartie en intégralité au niveau de la branche entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

1. Les organisations syndicales décident de répartir cette dernière de manière égalitaire entre les organisations syndicales salariales reconnues représentatives dans la branche.
2. Les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche, décident pour le cycle d'audience en cours, de répartir cette dernière de la manière suivante :

Pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2025 :

- FNAT : 20 % ;
- FNTI : 20 % ;
- UNT : 20 % ;
- FNDD : 20 % ;
- CSNERT-FLA : 20 %.

Pour la période du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'au terme de la représentativité en cours :

De manière égalitaire entre les organisations patronales représentatives à compter du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'à la publication du prochain arrêté de représentativité.

Article 3 | Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicale ;

- en renforçant la présence de représentants d’entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d’employeurs relevant du présent accord, l’information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, les fédérations patronales signataires utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d’anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d’application du présent accord, d’information, de conseil et d’accompagnement des chefs d’entreprises relevant du champ d’application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d’application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d’informer et de sensibiliser les chefs d’entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d’emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d’entreprise dans l’élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d’emplois sur le métier de taxi ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d’étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 | Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d’asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord, les parties conviennent de faciliter l’accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d’un mandat de l’organisation syndicale qu’il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu’il détient et qu’il exerce.

Article 5 | Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l’artisanat et les activités incluses dans le champ d’application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l’ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l’article 2 du présent accord est versée à l’association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l’artisanat et les activités incluses dans le champ d’application du présent accord.

La part B prévue à l’article 2 du présent accord ainsi que la collecte des entreprises de plus de 11 salariés sont versées conformément aux modalités prévues à l’article 2 du présent accord, à l’association ADST (association dialogue social taxis – 4932 Z) créée à cet effet. Cette structure

est notamment chargée de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5.1 | Composition de l'association pour le paritarisme ADST (association dialogue social taxis – 4932Z)

Est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- au titre des employeurs : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADST auprès de la CNAMS qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADST.

Article 5.2 | Missions de l'ADST

L'ADST est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ainsi que les ressources collectées auprès des entreprises de plus de 11 salariés ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées mentionnées ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord. Pour cela chaque organisation syndicale et chaque organisation patronale représentative dans la branche devront adresser au plus tard au 1^{er} trimestre son bilan d'actions de l'année – 1.

Comme précisé ci-dessus toutes organisations syndicales et patronales qui n'adresseraient pas son bilan d'actions de l'année – 1 dans le délai imparti se verraient privées de la somme lui revenant. Les fonds ainsi non versés seront conservés par l'ADST pour le financement d'actions communes en lien avec le dialogue social et/ou pour le financement des frais de secrétariat de l'association.

Article 6 | Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

Article 7 | Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des taxis – 4932Z d'une organisation patronale et/ou salariale entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que définie ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la

fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche Taxis – 4932Z par une organisation patronale et/ou salariale lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de publication de l'arrêté de représentativité.

Article 8 | *Entrée en vigueur du présent accord*

Le présent accord entrera en vigueur passé les délais légaux d'opposition.

Article 9 | *Extension*

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 10

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non-signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 28 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mai 2026

relatif au fonds d'action sociale

NOR : ASET2650716M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP ;

UNSA FESSAD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objectif de clarifier le fonctionnement du fonds d'action sociale institué par l'accord de branche du 17 septembre 2015 et précisé par son avenant du 12 juillet 2023. Les dispositions du présent accord ont vocation à écraser celles de l'accord de branche du 17 septembre 2015 et de son avenant du 12 juillet 2023.

Toutefois, le présent accord ne remet aucunement en question les actions entreprises dans le cadre des accords précédents portant sur le même objet.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, tel que défini en son article 1.2.

Article 3 | Objet du fonds d'action sociale de la branche

Le fonds d'action sociale de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (ci-après « le fonds ») a pour objet principal de consentir et de promouvoir, dans la limite des disponibilités

financières, une action sociale d'entraide et de solidarité, à titre individuel en faveur des assurés et de leurs ayants droit, ou de prévention à titre collectif en faveur des salariés et notamment :

- de consentir des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation personnelle et financière le justifie ;
- de contribuer ou d'assurer le financement des actions préventives ou de dépistage ;
- de financer des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs ayants droit et de leur patrimoine ;
- de mettre en œuvre des aides facilitant les évolutions professionnelles ;
- de mettre en œuvre des aides favorisant le maintien dans l'emploi ;
- de favoriser l'accès à des activités culturelles, sportives ou de loisirs.

Article 4 | Bénéficiaires du fonds

Les bénéficiaires sont tous les salariés cadres et non cadres de la branche, sous réserve :

- qu'ils aient ouvert des droits tels que définis plus loin dans le présent accord ;
- que les entreprises qui les emploient aient souscrit des contrats prévoyance et santé, et que la cotisation contributive de 2 % ait été effectivement versée.

Les salariés en période de portabilité restent bénéficiaires.

Article 5 | Mode de financement du fonds

Le fonds est alimenté chaque année par :

- un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises adhérentes aux régimes de la branche et assurées par les opérateurs recommandés par la branche, déposé sur le compte du fonds dans les trente jours suivants le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- un pourcentage s'élevant à 2 % du montant des cotisations santé et prévoyance des entreprises assurées chez des opérateurs non recommandés par la branche, déposé sur le compte du fonds dans les trente jours suivants le trimestre échu de sa collecte à titre de provision, le solde étant versé après validation des comptes annuels ;
- un pourcentage – si besoin – sur les excédents des régimes au-delà des provisions d'égalisation. Ce pourcentage est défini annuellement par la CPNNI, sur proposition de la commission paritaire de gestion des régimes santé et prévoyance.

Les montants correspondants, ayant un caractère non contributif, seront versés par les opérateurs en charge des régimes précités, sur un compte « action sociale branche architecture » hébergé par l'association paritaire de gestion de la branche architecture (ci-après « l'APGBA »). Les opérateurs peuvent contacter l'APGBA en utilisant les coordonnées suivantes :

Adresse postale : APGBA, 8, rue du Chalet, 75010 Paris.

Adresse mail : apgba@branche-architecture.fr.

La liste des opérateurs recommandés est consultable dans les accords de branche relatifs au régime de prévoyance et au régime de mutuelle complémentaire.

Les entreprises ont la responsabilité de s'assurer que les contrats souscrits auprès d'opérateurs non recommandés par la branche prévoient le versement de la cotisation contributive de 2 % au titre du fonds.

6.1. Missions

Une commission paritaire nationale de gestion du fonds d'action sociale est instituée avec les missions suivantes :

- assurer l'administration et le suivi du fonds d'action sociale ;
- impulser, coordonner et fournir les activités objets du fonds d'action sociale aux bénéficiaires ;
- négocier et valider de nouvelles propositions d'activités objets du fonds d'actions sociales et décider de la prise en charge des dossiers de demande d'activités et d'investissement à caractère collective ;
- examiner les demandes de prises en charge pour des prestations spécifiques à la marge des règles établies. Ses réflexions contribuent à l'évolution des activités et des prises en charge.

Elle est l'interlocuteur direct des opérateurs et prestataires extérieurs en matière de gestion du fonds d'action sociale et de mise en œuvre des actions sociales, sauf décision de délégation.

6.2. Fonctionnement

6.2.1. Réunions, siège et bureau

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an au début de chaque trimestre. Elle peut également se diviser en groupes de travail.

Les décisions de prise en charge sont adoptées à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre de son collège.

Tout en maintenant son contrôle, la CPNGFAS pourra déléguer la mise en œuvre technique et administrative des dossiers à un opérateur *ad hoc*.

6.2.2. Coprésidents

Il y a un coprésident par collège.

La durée des mandats est fixée à deux ans, avec une obligation de refaire l'élection de la coprésidence paritaire dans les deux mois maximums suivant la fin du mandat.

6.2.3. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

La coprésidence a pour fonction de rédiger un relevé de décisions de chaque séance avec l'assistance de l'APGBA.

Article 7 | Gestion du fonds

7.1. Principes comptables

L'exercice comptable du fonds correspond à l'année civile.

Cette comptabilité est tenue à jour sous contrôle d'un commissaire aux comptes et d'un expert-comptable conformément aux obligations légales.

Le fonds social dispose d'un compte bancaire spécifique.

7.2. Ressources

Les recettes du fonds se composent :

- des cotisations versées sur le compte du fonds à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci ;
- de toute cotisation volontaire, subvention diverse ou don ;
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités.

7.3. Gestion des ressources du fonds

L'APGBA héberge le fonds sur un compte bancaire distinct et dédié. Sa gestion comptable est rigoureusement distincte de celle de l'APGBA.

La gestion du fonds dans les directives prescrites par la CPNGFAS peut être déléguée à un prestataire extérieur, choisi par la CPNGFAS.

Sauf décision contraire et expresse de la CPNGFAS, la gestion du fonds est déléguée à l'APGBA. Au titre de cette gestion :

- l'APGBA doit mettre en œuvre les actions bancaires et financières décidées par la CPNGFAS ;
- les fonctions de secrétariat sont effectuées par l'APGBA, ce qui comprend notamment la rédaction des PV de séances et des décisions prises par la CPNGFAS ;
- la partie du budget de fonctionnement allouée annuellement par la CPNGFAS est gérée de manière autonome et sans autorisation préalable de la CPNGFAS, à charge pour l'APGBA de rendre compte de cette gestion à la CPNGFAS lorsqu'elle le lui demande.

Les modalités de coordination entre la CPNGFAS et l'APGBA sont précisées dans le cadre d'une convention cosignée par la coprésidence de la CPNGFAS et la coprésidence de l'APGBA.

7.4. Dépenses

Les charges du fonds sont les dépenses découlant de son objet social.

Elles comprennent également :

- les indemnisations des membres de la CPNGFAS et de la présidence avec des règles identiques de prise en charge à celles des autres commissions nationales de la branche architecture gérées par l'APGBA ;
- les frais de fonctionnement de la CPNGFAS ;
- les missions confiées à des prestataires extérieurs ;

Son fonctionnement fera l'objet d'un budget défini annuellement par la CPNGFAS et administré par l'APGBA, ou autre prestataire si la CPNGFAS en décide. Ce budget sera alimenté par un pourcentage des sommes collectées au titre du fonds.

Article 8 | Ouverture des droits

La CPNGAS décide, à chaque nouvelle prestation mise en place, de l'ancienneté requise des salariés pour bénéficier de cette prestation.

Ces droits leur permettent l'accès aux prestations, qu'ils soient ou non sous contrat de travail.

À partir de deux trimestres de retard dans le versement des contributions (art. 1^{er}), les prises en charge des salariés sont suspendues de plein droit après que l'(ou les) entreprise(s) ai(en)t été avisée(s) par courrier RAR et ce jusqu'à régularisation de la situation.

Tous les salariés des entreprises peuvent faire une demande de prise en charge pour des investissements et/ou des activités à caractère collectif dans :

- les entreprises ayant un CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, c'est ce dernier qui transmet la demande après accord de l'employeur ;
- les entreprises n'ayant pas de CSE, ou pas de CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, le dossier sera transmis avec l'accord de l'employeur, par le CSE ou par un salarié de l'entreprise désigné par l'employeur ou par l'employeur directement.

Sur les activités à caractère individuel, tout salarié d'une entreprise cotisante peut effectuer une demande directe de prise en charge en matière sociale.

La CPNGFAS après instruction du dossier prendra la décision définitive.

Compte tenu du décalage entre la date d'embauche et celui où le fonds reçoit les informations des entreprises, il peut se faire que dans certains cas, pour ne pas pénaliser le salarié, la CPNGFAS lui demande de produire les justificatifs nécessaires.

Article 9 | Information des salariés

Le site internet de la branche (<https://www.branche-architecture.fr>) accessible et à la disposition de tous les salariés, diffusera sur une page dédiée une information exhaustive sur les actions et les prestations prises en charge par le fonds, ainsi que sur les conditions de prise en charge.

Les informations concernant le fonds seront également diffusées par les opérateurs recommandés par la branche.

Article 10 | Bénéficiaires ouvrants droit et ayants droit

L'ouvrant droit : c'est le (ou la) salarié(e) qui travaille dans une ou plusieurs entreprises cotisant au fonds. Outre l'ouvrant droit, bénéficient également des prises en charge ses ayants droit :

- conjoint(e), marié(e) ou non ;
- enfant(s) à charge fiscale de l'ouvrant droit et/ou de la personne avec laquelle il ou elle vit.

Pour les enfants, certaines prestations pourront être soumises à des conditions d'âge.

Le fonds ne considère qu'un seul ouvrant droit par foyer. L'ouvrant droit communiquera les documents attestant de la composition du foyer.

Lorsqu'un changement de situation intervient dans la composition du foyer, l'ouvrant droit doit produire les documents attestant les modifications qui ont des incidences sur le calcul du quotient familial, des plafonds et des taux de prise en charge : naissance, union, divorce, séparation...

La CPNGFAS est seule décisionnaire de la conformité à ses règles des justificatifs transmis par les bénéficiaires.

Tout comportement d'ayant droit et/ou d'ouvrant droit portant atteinte aux intérêts du fonds ou de ses membres pourra faire l'objet de suspension ou d'annulation d'accès aux prestations, sur décision de la CPNGFAS, l'intéressé ayant au préalable été mis en mesure de fournir ses explications.

Lorsque la CPNGFAS découvre un document ne correspondant pas aux règles de prise en charge, elle en informera l'ouvrant droit. Celui-ci, devra dans le délai de trente jours, justifier auprès du fonds de la véracité de la demande de prise en charge. À défaut, le fonds ne procédera à aucune prise en charge.

Lorsqu'un bénéficiaire est débiteur du fonds, les sommes dues seront déduites des demandes ultérieures de prise en charge de l'ouvrant droit, sans limitation de durée et ce jusqu'à épuisement de la dette.

Le fonds se réserve la possibilité de faire valoir ses droits devant toute juridiction et le cas échéant, s'il y a lieu, de saisir les juridictions pénales.

Article 11 | Prestations

La CPNGFAS est seule décisionnaire des prestations offertes, elle en établit la liste annuellement et en définit les règles d'attribution. Il est communiqué sur le site internet de la branche sur ces prestations et leurs règles d'attributions.

La CPNGFAS se réserve le droit de gérer les prestations et activités avec un prestataire extérieur désigné sur appel d'offres.

Article 12 | Vie de l'accord

12.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

12.2. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.3. Suivi de l'accord

Les parties conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord pour en faire le bilan.

12.4. Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé selon les conditions légales prévues à cet effet.

12.5. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé selon les conditions légales prévues à cet effet.

12.6. Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quel que soit leur effectif.

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

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

12.7. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 32 du 14 avril 2026 relatif à la période de reconversion (PREC)

NOR : ASET2650679M

IDCC : 2336

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

Hexopée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 30 novembre 2022 les partenaires sociaux de la branche professionnelle HLA (IDCC 2336), ont conclu un accord n° 24 visant à mettre en place des dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A, étendu par arrêté en date du 17 avril 2023.

Toutefois, ces dispositions ne sont plus en conformité en raison de la suppression de ce dispositif. En effet, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social institue un nouveau dispositif appelé « période de reconversion » qui organise la mobilité interne ou externe pour le salarié.

Ce nouveau dispositif de transition, de promotion et de reconversion professionnelle remplace les dispositifs « Transitions collectives » et « Reconversion ou promotion par alternance » et est entré en vigueur depuis le 1^{er} février 2026. Deux décrets du 28 janvier 2026 ont précisé les conditions d'application de la période de reconversion.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutations des métiers relevant de la branche HLA nécessitent un renforcement des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels. Ils entendent ainsi, par le présent avenant, définir un cadre opérationnel permettant la mise en œuvre de la période de reconversion, en tenant compte des spécificités de la branche et des enjeux du développement des compétences pour les salariés et les entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA, IDCC 2336).

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 | Objet

Cet accord supprime ainsi les dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A plus précisément l'accord n° 24 du 30 novembre 2022 et son avenant à savoir l'avenant n° 27 du 21 février 2024, tous deux relatifs à la PRO-A ainsi que leurs annexes.

Il est rappelé que les Pro-A réalisées dans le cadre d'un avenant conclu avant le 1^{er} janvier 2026 continuent de suivre les règles applicables antérieurement à la loi « seniors » du 24 octobre 2025 même si elles sont réalisées en 2026.

Article 4 | La période de reconversion

Article 4.1 | Champ d'application. Objet du dispositif. Certifications éligibles

La période de reconversion permet au salarié de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise. Elle peut s'effectuer selon plusieurs modalités pédagogiques associant :

- des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des périodes de mise en situation professionnelle.

Elle vise l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- ou de blocs de compétences identifiés.

Elle peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certification CléA).

Article 4.2 | Bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés peu importe leur ancienneté.

Article 4.3 | Durée et organisation

La durée de la période de reconversion est comprise entre :

- 150 heures minimum ;

et

- 2 100 heures maximum.

Elle peut être étendue jusqu'à 36 mois, conformément aux dispositions légales, afin de tenir compte notamment :

- des situations de temps partiel ;
- des contraintes d'activité du secteur.

La période de reconversion est organisée entre :

- temps de formation ;
- activité professionnelle en lien avec les compétences visées.

Article 4.4 | Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant :

- les objectifs de la reconversion ;
- la certification visée ;
- la durée et les modalités d'organisation ;
- les conditions de financement.

Le dossier est transmis à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.5 | Statut et rémunération du salarié

a) En cas de période de reconversion interne

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

b) En cas de période de reconversion externe

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est suspendu. Un accord entre l'employeur et le salarié est obligatoire afin de déterminer les modalités de cette suspension, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil. Cette période de reconversion dans une autre entreprise prenant la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois précisant les modalités d'organisation de la période et prévoyant une période d'essai.

Article 4.6 | Financement

Les coûts liés à la période de reconversion sont pris en charge par l'OPCO dans les conditions définies par les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Des financements complémentaires peuvent être mobilisés notamment via :

- le compte personnel de formation (CPF), sous réserve de l'accord du salarié et dans les conditions fixées légalement et réglementairement ;
- les contributions conventionnelles de la branche.

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en période de reconversion, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des décisions de la CPNEF.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 74 du 14 avril 2026

à l'avenant n° 64 du 12 mars 2024

relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail
(chapitre IX « La convention de forfait » de la convention collective)

NOR : ASET2650677M

IDCC : 2336

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

Hexopée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En date du 12 mars 2024, les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 64 relatif à l'organisation et la durée de travail pour les structures relevant de la branche HLA. Afin de permettre aux structures de la branche d'appliquer le dispositif de convention de forfait jours sans passer obligatoirement par un accord d'entreprise, une mise en conformité de certaines de ces dispositions s'avère nécessaire.

Le présent avenant a ainsi pour objet de mettre en conformité les dispositions relatives au forfait jours au sein de la branche HLA.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Champ d'application de la convention de forfait en jours

L'article 9.1 de la CCN intitulé « Champ d'application » est remplacé comme suit :

« Article 9.1 | Champ d'application

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres, au sens de la convention collective HLA dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent, et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ainsi, seuls les salariés répondant aux exigences de la classification des emplois HLA pour relever de la catégorie cadre peuvent conclure une convention de forfait jours, à savoir :

L'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 640 points et répondant soit aux caractéristiques exigées du degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens soit à celles du degré 4 du niveau de qualification ou de compétences requises. »

Article 4 | Modalités de report des jours sur l'année suivante

L'article 9.3.5 intitulé « Modalités de report des jours sur l'année suivante » est supprimé.

Article 5 | Droit à la déconnexion

L'article 9.3.6 intitulé « Droit à la déconnexion » est remplacé comme suit :

« Article 9.3.5 | Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Ainsi, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion conformément au II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail. »

Article 6 | Entrée en vigueur

Les autres dispositions de l'avenant n° 64 du 12 mars 2024 restent inchangées.

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 7 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE
SPÉCIALISÉ**
(12 janvier 2021)

Avenant n° 10 du 16 juin 2026 relatif aux salaires minima

NOR : ASET2650715M

IDCC : 3237

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

FNSCMF ;

FFF ;

FSC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte national marqué par une conjoncture géopolitique et économique incertaine, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 16 juin 2026 dans l'objectif de poursuivre leur accompagnement des salariés en revalorisant les salaires minima conventionnels, notamment pour tenir compte de la revalorisation du Smic au 1^{er} juin 2026.

Cette démarche traduit la volonté des partenaires sociaux de maintenir leur soutien aux salariés fortement impactés par l'augmentation des prix et du coût de l'énergie, tout en prenant en compte les difficultés des entreprises confrontées aux mêmes difficultés.

Ils rappellent aux entreprises de la branche :

- l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que leur obligation de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- la nécessité de garantir aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minima conventionnel hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent avenant.

Article 1^{er} | ***Salaires minima conventionnels mensuels***

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire mensuel	Taux horaire (calculé comme suit : salaire mensuel/151,67 heures)
E1 (Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, passage automatique au niveau E2 (art. 53.2 CCN))	1 875,01	12,36
E2	1 896,66	12,51
E3	1 913,02	12,61
E4	1 940,81	12,80
E5	1 970,14	12,99
E6	1 991,76	13,13
E7	2 047,34	13,50
AM1	2 488,93	16,41
AM2	2 564,58	16,91
C1	3 108,07	20,49
C2	3 487,90	23,00

Article 2 | ***Salaires minima annuels bruts garantis pour 218 jours de travail par an***

Le salaire minimum annuel garanti pour 218 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail reste fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel brut garanti pour 218 jours	
	Au titre des 24 premiers mois en forfait jours	Après 24 mois en forfait jours
C1	38 722	40 760
C2	45 855	50 950

Article 3 | ***Égalité professionnelle***

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, elles rappellent que les négociations de la branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

Dans cette négociation, elles ont pris en compte :

- l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- et les mesures permettant d’atteindre cet objectif.

À cet effet, les partenaires sociaux précisent que les politiques de rémunération des entreprises doivent être guidées par les principes généraux d’égalité impliquant que les employeurs garantissent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L’application du présent avenant doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ». Conformément à ce principe et aux dispositions légales et conventionnelles, les entreprises veilleront, dans leur politique salariale, au respect des règles suivantes :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les employeurs doivent s’assurer que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d’octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination ;
- le bénéfice d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue pas un élément objectif susceptible de justifier une rémunération moindre, y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d’évolution, notamment salariale ;
- l’égalité de traitement entre les salariés exclue notamment toute différence fondée sur l’un des critères visés à l’article L. 1132-1 du code du travail.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes en matière d’écarts de rémunération et aux inégalités d’une façon générale en matière de conditions de travail et d’emploi.

Article 4 | *Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations*

En cas de revalorisation du Smic entraînant l’application des dispositions prévues à l’alinéa 1^{er} de l’article L. 2241-10 du code du travail, les organisations professionnelles inscriront la négociation sur les salaires à l’ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

Article 5 | *Champ d’application*

Le présent avenant s’applique aux entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), défini à l’article 1^{er} du titre 1^{er} de l’accord du 12 janvier 2021.

Il se substitue aux dispositions de l’accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet, modifiées par l’avenant n° 9 du 13 janvier 2026 relatif aux rémunérations dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 8 | Suivi de l'avenant

La CPPNI examine, les suites à donner au présent avenant, notamment :

- chaque année, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions ;
- en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et à l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Article 10 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 11 du 22 mai 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 6)

NOR : ASET2650722M

IDCC : 3239

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

FEPEM ;

SPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de la revalorisation du Smic au 1^{er} juin 2026, les partenaires sociaux ont convenu d'engager sans tarder une négociation salariale. Considérant la nécessité, d'une part, d'accroître l'attractivité des métiers de la branche et, d'autre part, de préserver l'équilibre économique des familles, les parties décident de revaloriser la grille des

salaires minima conventionnels, réaffirmant ainsi la volonté de la branche de maintenir l'écart avec le salaire minimum légal.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	12,68 €	2 206,32 €	4 %	13,19 €	2 295,06 €
II	12,82 €	2 230,68 €	4 %	13,33 €	2 319,42 €
III	12,97 €	2 256,78 €	4 %	13,49 €	2 347,26 €
IV	13,16 €	2 289,84 €	4 %	13,69 €	2 382,06 €
V	13,36 €	2 324,64 €	5 %	14,03 €	2 441,22 €
VI	13,88 €	2 415,12 €	5 %	14,57 €	2 535,18 €
VII	14,19 €	2 469,06 €			
VIII	14,61 €	2 542,14 €			
IX	15,38 €	2 676,12 €			
X	16,22 €	2 822,28 €			
XI	17,16 €	2 985,84 €			
XII	18,18 €	3 163,32 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 26 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} août 2026
(Flandres-Douais)

NOR : ASET2650723M

IDCC : 3248

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

UIMM Flandres-Douais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 11 juin 2026 notamment afin de 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. Pour rappel, UIMM Flandre-Artois s'est engagée en 2025 à proposer lors de la négociation 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1^{er} septembre 2027.

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 Flandre-Douais 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 4,80 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} août 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 visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Fait à Faches-Thumesnil, le 26 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 12-P du 10 juin 2026 relatif à la modification de la grille des salaires

NOR : ASET2650699M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA – FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de la grille des salaires figurant au titre II de la partie V

Les parties signataires du présent avenant décident que la grille des salaires conventionnels applicable aux entreprises et salariés du secteur professionnel de la poissonnerie est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés – Ouvriers
130	Vendeur saisonnier en poissonnerie
1 897,02 €	Préparateur de commandes saisonnier

Niveau I	Employés – Ouvriers
135 1 947,54 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
140 1 969,37 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 994,97 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 2 020,15 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 2 049,49 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 2 079,53 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 2 106,56 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation

Niveau I	Employés – Ouvriers
175 2 135,19 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 154,96 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 192,97 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 212,83 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 251,42 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 271,78 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 311,45 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 394,41 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 421,08 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 477,97 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial

Niveau II	Agent de maîtrise
240 2 521,78 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 563,35 €	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 139,15 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 784,06 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 €	Directeur(trice) d'exploitation

Les présentes grilles se substituent aux grilles antérieures.

Article 2 | Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 13-B du 10 juin 2026 relatif aux salaires

NOR : ASET2650700M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

UNSA FCS ;

FGTA – FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de la grille des salaires figurant au titre I^{er} de la partie V de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au secteur de la boucherie, après revalorisation de 1,5 % sur l'ensemble des postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 968
	Employé d'entretien	1 968
	Vendeur débutant	1 968
	Préparateur de commande – Aide technique débutant	1 968
Échelon B	Chauffeur – livreur	1 989
	Employé administratif	1 989
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	2 013
	Caissier	2 013
	Vendeur	2 013
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	2 033
	Boucher préparateur	2 033
	Charcutier traiteur	2 033
	Vendeur qualifié	2 033
	Tripier préparateur	2 033
Échelon C	Caissier aide-comptable	2 068
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 192
	Charcutier traiteur qualifié	2 192
	Charcutier préparateur qualifié	2 192
	Tripier préparateur qualifié	2 192
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 192
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 241
	Boucher traiteur qualifié	2 241
	Ouvrier tripier	2 241
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 328
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 336

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 407
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 444
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 444
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 444
	Tripier responsable cuisson	2 444
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 563
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 782
	Responsable de point de vente adjoint	2 782
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 033
	Responsable de point de vente	3 033
	Responsable hygiène et sécurité	3 033
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	3 054
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 419
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 893
	Responsable de point de vente	3 893
	Responsable des achats	3 893
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 992

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-29 du 18 juillet 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Pyrénées-Atlantiques) : accord de substitution du 22 janvier 2026 à l'accord collectif territorial du 18 novembre 1985 à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014.....	52
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Normandie) : accord du 3 mars 2026 relatif à l'amélioration du régime de retraite supplémentaire des salariés non cadres.....	60
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Normandie) : accord de substitution du 3 mars 2026 après négociations d'anciens accords territoriaux.....	70
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Calvados) : avenant n° 8 du 27 novembre 2025.....	82
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 1 du 29 octobre 2025 relatif au régime frais de santé pour les salariés non cadres	84
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Sarthe) : avenant n° 9 du 13 novembre 2025.....	94
IDCC 7024-7025-9321 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Gers) : avenant n° 11 du 13 février 2026	97
IDCC 7024-8234 Production agricole et CUMA. Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 54 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 2 octobre 1967	105
IDCC 7024-8526 Production agricole et CUMA. Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 2 du 27 janvier 2026.....	108
IDCC 7024-9141 Production agricole et CUMA (Calvados) : avenant n° 26 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 1 ^{er} juin 2004.....	110
IDCC 7024-9142 Production agricole et CUMA (Calvados) : avenant n° 50 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 17 janvier 1991	113
IDCC 7024-9272 Production agricole et CUMA (Eure) : avenant n° 57 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 juin 1985	116
IDCC 7024-9273 Production agricole et CUMA (Eure) : avenant n° 28 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 30 novembre 1984.....	119

IDCC 7024-9383 Production agricole et CUMA. Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 1 du 5 février 2026.....	122
IDCC 7024-9501 Production agricole et CUMA (Manche) : avenant n° 91 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 septembre 1970	125
IDCC 7024-9502 Production agricole et CUMA (Manche) : avenant n° 56 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 30 juin 1982	128
IDCC 7024-9531 Production agricole et CUMA (Mayenne) : avenant n° 96 du 9 octobre 2025 relatif aux conditions de travail des salariés et apprentis.....	131
IDCC 7024-9612 Production agricole et CUMA (Orne) : avenant n° 108 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 20 juillet 1977.....	137
IDCC 7024-9613 Production agricole et CUMA (Orne) : avenant n° 70 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 24 septembre 1969	140
IDCC 7024-9761 Production agricole et CUMA (Seine-Maritime) : avenant n° 59 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 février 1983.....	143
IDCC 7024-9762 Production agricole et CUMA (Seine-Maritime) : avenant n° 13 du 3 mars 2026 relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 5 juin 2007	146
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Hauts-de-France) : avenant n° 1 du 20 janvier 2026	149
IDCC 7026 Personnel des activités hippiques : avenant n° 7 du 8 avril 2026 relatif à l'annexe 4 « Personnel des centres équestres ».....	153

Accord(s) professionnel(s)

Travail et emploi en agriculture : accord du 10 février 2026 relatif à de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture.....	156
---	-----

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 de substitution du 22 janvier 2026

à l'accord collectif territorial du 18 novembre 1985
à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014

NOR : AGRS2697080M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Pyrénées-Atlantiques ;

Fédération des CUMA 64 ;

Verdir Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT Agri Agro Béarn-Pays basque ;

FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Cet accord collectif se substitue, pour les entreprises qui relèvent de la CCN production agricole CUMA, aux dispositions de la convention collective départementale des Pyrénées-Atlantiques, IDCC 9641, du 18 novembre 1985 devenue le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques, à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014 spécifique aux bergers et vachers en estive.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existant afin d'éviter la superposition des normes.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles du département des Pyrénées-Atlantiques.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans les établissements situés sur le territoire du département des Pyrénées-Atlantiques, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020.

Article 2 | Durée de l'accord

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent accord abroge toutes les dispositions de la convention collective des Pyrénées-Atlantiques (IDCC 9641) du 18 novembre 1985, renommée accord collectif territorial des Pyrénées-Atlantiques production agricole/CUMA/ entreprises de travaux agricoles, à l'exception de l'avenant n° 45 du 11 février 2014 spécifique aux bergers et vachers en estive.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision de l'accord

Une fois par an et sauf circonstances exceptionnelles, le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires.

Article 4 | Dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires 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 du service de la DDETS des Pyrénées-Atlantiques.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et doit donner lieu à dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 du code du travail.

Article 5 | Règlement des conflits

Une commission paritaire est instituée. Elle sera composée d'au moins 5 membres de chaque délégation.

En application des dispositions du code du travail, les conflits collectifs sont soumis à la commission départementale de conciliation avec recours éventuel à la médiation.

Les conflits individuels sont soumis à la DDETS ou sont portés devant le conseil de prud'hommes compétent.

Article 6 | Conseillers syndicaux interentreprises

Les organisations représentatives de salariés désigneront un conseiller syndical titulaire et un conseiller syndical suppléant issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial.

Le conseiller mandaté est issu d'une entreprise du champ d'application de l'accord territorial de référence. Il peut intervenir dans une entreprise dépourvue de CSE ou de délégué syndical.

Ce conseiller bénéficie des mêmes droits de protection spécifique contre le licenciement que les salariés mentionnés à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des conseillers syndicaux interentreprises. Elles en informent également les services de l'inspection du travail de la DDETS des Pyrénées-Atlantiques, ainsi que les employeurs respectifs des conseillers.

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

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

Le conseiller interentreprises a pour mission d'expliquer et d'informer sur les différents textes applicables dans les entreprises concernées par le champ d'application du présent accord. Il intervient sur demande des salariés ou de l'employeur. Lorsqu'un salarié souhaite obtenir de l'information sur l'application, la compréhension des divers textes en vigueur, il en informe son employeur. L'employeur ou le salarié pourra consulter les organisations syndicales représentatives qui auront effectué cette désignation pour une intervention dans l'entreprise.

Le but de la mise en place de conseiller syndical interentreprises est de favoriser le dialogue social surtout dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Article 7 | Garanties de rémunération. Intempéries. Sinistres et morte saison

Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée bénéficient d'une garantie de rémunération mensuelle uniforme, calculée sur la base de l'horaire applicable dans l'entreprise, en cas d'abaissement de l'horaire au-dessous de la durée légale ou conventionnelle résultant d'intempéries, d'accident survenu au matériel, de sinistre et de morte saison.

Les salariés titulaires de contrats à durée indéterminée occupés à temps partiel bénéficient de la garantie, au prorata du temps mensuel inscrit au contrat de travail.

Article 8 | Prime d'ancienneté

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, au salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, d'une part, une majoration du salaire brut suivante :

- 3 % après 3 ans dans la même entreprise ;
- 4 % après 6 ans dans la même entreprise ;
- 6 % après 9 ans dans la même entreprise ;
- 8 % après 12 ans dans la même entreprise ;
- 10 % après 15 ans dans la même entreprise.

Et, d'autre part, des jours de congés après 20 ans :

- 1 jour de congés après 20 ans ;
- 2 jours de congés après 25 ans ;
- 3 jours de congés après 30 ans.

Article 9 | Nourriture

Les exploitations agricoles qui relèvent de la CCN production agricole/CUMA appliquent les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

Article 10 | Logement

Les barèmes légaux appliqués seront les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

Pour les cadres, le logement de fonction pourra être mis gratuitement à la disposition dès lors que le travail exige une certaine permanence sur l'exploitation.

Article 11 | Frais de transport et d'emménagement du salarié logé par l'employeur

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

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

Les frais d'emménagement du cadre (frais de voyage et de transport du mobilier) sur l'entreprise sont supportés par l'employeur, sauf clause contraire consignée par écrit.

En cas de départ volontaire du cadre ou de licenciement pour faute grave avant l'expiration d'un délai d'un an, le cadre devra supporter une part de ces frais, proportionnellement au temps restant à courir.

Aucune indemnité de déménagement n'est due lorsque le cadre quitte l'exploitation, sauf s'il est licencié économiquement.

Article 12 | Travaux de nuit

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

Par définition conventionnelle, la période de travail de nuit est comprise entre 21 heures et 6 heures. Les heures de travail de nuit effectuées exceptionnellement sont rémunérées au tarif horaire de base du salarié majoré de 50 %.

Cette majoration est ramenée à 25 % en cas d'organisation du travail en équipe, à l'exception du travail du dimanche, qui reste sous la majoration de 50 %.

Ces majorations ne se cumulent pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 13 | Repos hebdomadaire/travail du dimanche

Il est rappelé dans cet article que, de manière conventionnelle, le repos hebdomadaire du salarié est fixé le dimanche.

Il est aussi rappelé l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui précise les conditions selon lesquelles il peut être dérogé au repos hebdomadaire.

Les heures travaillées le dimanche par le salarié sont rémunérées au tarif du salaire horaire de base majoré de 50 %. Cette majoration sera payée, ou prise sous forme de repos compensateur, selon le choix du salarié.

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

Article 14 | Époque et ordre des départs en congé

La date de prise des congés, dans le cadre des limites légales, sera toujours fixée par l'employeur en accord avec les représentants du personnel ou à défaut, avec le salarié, en tenant compte des besoins de l'entreprise et des intérêts du personnel, notamment des charges de famille.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ, fixés par l'employeur, ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Toutefois, des autorisations d'absence de plus de 24 heures au titre du congé annuel ne peuvent être exigées par les salariés pendant les périodes de grands travaux ci-après :

- polyculture et travaux agricoles : du 1^{er} avril au 20 juillet et du 20 septembre au 30 novembre ;
- pépinières : du 1^{er} octobre au 15 décembre et du 1^{er} février au 30 avril ;
- viticulture : du 1^{er} mai au 30 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- horticulture : du 1^{er} mars au 15 juin et du 15 septembre au 15 novembre ;
- maraîchage : du 1^{er} avril au 20 juillet et du 1^{er} septembre au 10 octobre.

Chaque employeur devra remettre au salarié partant en congé un bulletin portant les dates de départ en congé et de reprise du travail.

Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables, dans les conditions fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail.

Article 15 | Jours fériés

Le travail d'un jour férié doit être indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Les jours fériés sont ceux définis par l'article L. 3133-1 du code du travail.

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

Toutefois, les jours fériés peuvent être travaillés en cas de travaux dont l'exécution ne peut être différée, à savoir :

- alimentation du bétail ;
- travaux indispensables au fonctionnement de l'exploitation ou de l'entreprise agricole (travaux de récolte notamment).

Dans ce cas, le salarié perçoit en plus de son salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail effectuées par le montant de son salaire horaire de base.

Les jours fériés chômés autres que le 1^{er} mai ne sont pas considérés comme journées de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires.

Article 16 | Congés pour événements familiaux

En complément des congés accordés dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés à l'occasion des événements familiaux suivants :

Obsèques des grands-parents : 1 jour.

Article 17 | Contrôle de la durée de travail

Dans tous les établissements soumis aux dispositions du présent accord, les divers éléments relatifs au temps de travail de chaque salarié travaillant ou non à temps complet, doivent être consignés au jour le jour par l'employeur ou son représentant, sur un registre ou document qui est tenu à la disposition des agents de contrôle et conservé pendant 5 ans.

Ce registre ou document doit permettre de connaître le nombre d'heures effectuées par chaque salarié, chaque jour et chaque semaine, et le régime applicable à chacune d'elles en fonction des dispositions tant légales que conventionnelles. En particulier, pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, doivent être précisées la nature de l'emploi, la durée de présence et la durée de travail effectif correspondant.

Article 18 | Contrat de travail intermittent

Les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents :

- soit soumis à des variations saisonnières ou de production ;
- soit soumis à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation ;
- soit conclus dans le cadre de services de remplacements, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée aux contrats ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié. Ce contrat doit être conclu selon les modalités fixées par l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 19 | Hygiène et sécurité des jeunes travailleurs

Les jeunes gens âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

Les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de sept heures par jour et de trente-cinq heures par semaine.

À titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de quatre heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée minimale du repos de nuit de ces jeunes gens ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

De manière générale, il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Ce principe général est décliné par le code du travail, travaux par travaux. Néanmoins, dans certaines circonstances, il est possible d'y déroger sous certaines conditions. Ainsi, pour les besoins de sa formation, le jeune de 15 à 18 ans peut être employé à certains travaux réglementés à condition que son employeur ou le chef d'établissement fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Article 20 | Préavis pour les non-cadres

Le contrat de travail peut cesser par la volonté d'une des parties, qu'elle soit le fait de l'employeur ou du salarié.

En complément des congés accordés dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, la démission donne lieu à un préavis pour les salariés non cadres, après période d'essai, dans les conditions suivantes :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 15 jours ;
- à partir de 6 mois d'ancienneté : 1 mois.

Article 21 | Indemnité de licenciement des cadres

En complément des indemnités accordées dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait faute grave bénéficie après trois années d'ancienneté, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence sur l'exploitation, sans que cette indemnité puisse dépasser le salaire brut de 9 mois.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres âgés de 60 ans ayant personnellement demandé à faire valoir leurs droits à la retraite ou pour ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

Article 22 | Prime TAM/cadres

Les cadres percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au douzième du salaire annuel.

Les techniciens et agents de maîtrise percevront en supplément de leur salaire une prime librement débattue avec leur employeur. Cette prime ne pourra toutefois être inférieure au trente-sixième du salaire annuel.

Article 23 | Dispositions particulières pour les exploitations horticoles

Article 23.1 | Prime produits toxiques

Une prime pour les risques afférents à l'utilisation de produits toxiques sera attribuée. Elle donnera lieu à une augmentation de 25 % de la rémunération du temps passé à ces travaux dangereux.

Article 23.2 | Prime vacances

La prime de vacances est égale à 24 fois le salaire horaire du palier 1. Elle peut être versée en plusieurs fois lorsque le congé payé est fractionné. La prime de vacances ne se cumule pas avec d'autres primes annuelles que certaines entreprises versent déjà dans un but identique.

Article 23.3 | Intempéries

Une prime annuelle égale à dix fois la rémunération horaire afférente au Smic est attribuée au salarié pour vêtements de pluie. Cette prime n'est pas due par les employeurs fournissant ces vêtements.

Article 24 | Dispositions finales

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETS des Pyrénées-Atlantiques.

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

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Pau, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 3 mars 2026

relatif à l'amélioration du régime de retraite supplémentaire
des salariés non cadres

NOR : AGRS2697060M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
FRSEA ;**

Fédération des CUMA Normandie Ouest ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un accord national du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux de la production agricole ont mis en place un plan d'épargne retraite en points, lequel bénéficie aux salariés non cadres 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.

Les partenaires sociaux de la Normandie ont décidé d'améliorer au niveau local le régime de retraite supplémentaire mis en place au niveau national en augmentant le taux de cotisation pour l'ensemble des salariés bénéficiaires. Il est précisé que le plan d'épargne retraite mis en place au niveau national par l'accord national en date du 15 septembre 2020 est un régime en points à cotisations définies relevant de l'article L. 441 du code des assurances, aux bénéfices des salariés non cadres 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.

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

Le présent accord a pour objet d'améliorer, au niveau régional, dans les conditions énoncées à l'article 5.2, le taux de cotisations prévu par l'accord national du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés non cadres 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.

Le présent accord constitue un accord autonome qui reprend les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020 précité.

Article 2 | Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024), ayant leur siège social dans les départements du Calvados (14), de l'Eure (27), de la Manche (50), de l'Orne (61) et de la Seine-Maritime (76) et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o, du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques), ainsi qu'à l'article L. 722-1, 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture), et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les dispositions prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non cadres 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, ayant une ancienneté continue de 12 mois dans l'entreprise.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de retraite supplémentaire défini dans la convention précitée.

Article 4 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord régional devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3, des dispositions dudit accord régional relatives à un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points, relevant de la branche 26 et répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord.

Article 5 | Financement du plan d'épargne retraite

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération brute 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.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie, maternité ou accident, et qu'il est indemnisé par la législation des assurances sociales ou des accidents du travail, l'employeur verse les cotisations obligatoires calculées sur les éléments de rémunération entrant dans le calcul des cotisations des assurances sociales.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu et qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle ou en activité partielle de longue durée), les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur sur la base des sommes (éléments de rémunérations et/ou indemnité d'activité partielle) déclarées par l'employeur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

La cotisation prévue par l'accord national du 15 septembre 2020 précité pour financer les prestations de retraite supplémentaire pour les salariés bénéficiaires, est complétée par le présent accord régional à hauteur de 2 %.

En conséquence de quoi, les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation globale de 3 % sur les tranches de rémunération 1 et 2 (donc dans la limite de 8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale), répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, soit des taux de 1,50 % à la charge de l'employeur et 1,50 % à la charge du salarié.

En tout état de cause, la cotisation globale supportée par les employeurs et les salariés, à savoir, celle prévue au présent accord régional, ajoutée à celle prévue par l'accord national du 15 septembre 2020, ne pourra excéder une cotisation globale de 3 %.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent accord.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 | Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, et exprimé en points conformément à l'accord national du 15 septembre 2020, selon les mêmes caractéristiques et règles de fonctionnement que celui-ci.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- Compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;
- Compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an :
 - pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :
conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;
 - pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :
les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.
La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;
- Compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans le compartiment 3 font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2 font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires/valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/participation/intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{Coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspond à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réservataire(s) selon les règles définies à l'article 6.6 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge})$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V représente la valeur du point retraite.

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réservataire survivant (conjoint, concubin, Pacs et ex-conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

Droits issus des compartiments 1 et 2

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est 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 : PMT individuelle × (PTS / PMT du dernier inventaire). Il est précisé que « PMT » désigne la provision mathématique théorique et « PTS » la provision technique spéciale.

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du titulaire.

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 des droits, 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 :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

V représente la valeur du point retraite.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié 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 du titulaire, 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.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s).

À défaut de désignation, ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées, le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser.

P représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique Agirc-Arrco.

Dans la mesure où, il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique Agirc-Arrco pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au

moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe « versement en capital » ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique Agirc-Arrco.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non-remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non-remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 | *Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord*

7.1. Date d'effet

Les partenaires sociaux précisent que l'application effective du présent accord est conditionnée à l'entrée en vigueur effective de l'accord régional Normandie production agricole CUMA du 3 mars 2026 afin que ces deux accords puissent s'appliquer concomitamment.

Les dispositions arrêtées au présent accord entreront en vigueur au plus tôt à la date de l'entrée en vigueur de l'accord régional de Normandie production agricole CUMA du 3 mars 2026, dans les mêmes conditions prévues dans ledit accord.

Il est donc ainsi précisé en conséquence et conformément à l'accord régional précité, que les dispositions arrêtées au présent accord entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 et donc d'application au 1^{er} janvier 2027, ces dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

7.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

7.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 | *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.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail. Il est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS de Normandie.

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

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 de substitution du 3 mars 2026

après négociations d'anciens accords territoriaux

NOR : AGRS2697079M

IDCC : 7024

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
FRSEA ;**

Fédération des CUMA Normandie Ouest ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'entrée en application le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux de la production agricole et des CUMA de Normandie conviennent de la mise en place du présent accord régional, visant à :

- donner de la cohérence et de la lisibilité à la norme conventionnelle applicable dans les exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA en Normandie ;
- apporter en conséquence la sécurité juridique nécessaire aux salariés et employeurs en limitant la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Le présent accord institue un nouveau cadre conventionnel territorial complémentaire aux dispositions conventionnelles nationales applicables aux secteurs de la production agricole et des CUMA. Il permet ainsi d'assurer la continuité effective et opérationnelle du dialogue social agricole en Normandie.

D'une part, les partenaires sociaux conviennent de mettre fin aux anciennes conventions collectives départementales ou régionales ci-après :

- convention collective production agricole du Calvados (IDCC 9141) ;
- convention collective de travail concernant les entreprises et exploitations de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados (IDCC 9142) ;
- convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA de la Manche (IDCC 9501) ;
- convention collective des exploitations de pépinières et d'horticulture de la Manche (IDCC 9502) ;
- convention collective des exploitations de polyculture élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA de l'Orne (IDCC 9612) ;
- convention collective de l'horticulture et des pépinières de l'Orne (IDCC 9613) ;
- convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime (IDCC 9761) ;
- convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime (IDCC 9762) ;
- convention collective des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières et des CUMA de l'Eure (IDCC 9272) ;
- convention collective du personnel d'encadrement des entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières et des exploitations maraîchères et des CUMA de l'Eure (IDCC 9273) ;
- convention collective régionale concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie (IDCC 8234).

Et d'autre part de compléter les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale production agricole CUMA par la signature du présent accord régional.

Cet accord collectif régional se substitue donc intégralement aux stipulations des anciennes conventions collectives territoriales citées ci-dessus. Des avenants d'abrogation de ces dispositifs conventionnels territoriaux seront conclus concomitamment à la signature du présent accord régional (cf. article 17 du présent accord).

Il sera donc fait application de la convention collective nationale précitée, ainsi que de l'accord national sur la durée du travail en agriculture modifié du 23 décembre 1981 et des dispositions conventionnelles ci-après venant ainsi uniquement compléter ces deux accords sur des points non prévus par ceux-ci. Ces dispositions du présent accord régional ne pouvant être que plus favorables aux dispositions ayant le même objet, contenues dans la convention collective nationale précitée.

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

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

Conscients de l'importance du dialogue social et pour inscrire le présent accord dans une logique d'adaptation continue aux évolutions de la branche, les signataires réaffirment leur volonté de maintenir un échange régulier, constructif et transparent. Ils s'engagent à se réunir périodiquement afin d'évaluer la mise en œuvre du présent accord, d'en apprécier les effets concrets et, le cas échéant, de l'adapter aux évolutions législatives, conventionnelles ou aux réalités de terrain.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord régional est celui prévu par la convention collective nationale production agricole CUMA, à l'exception des secteurs de l'accoupage, de l'aquaculture, des parcs zoologiques qui relèvent déjà d'un accord collectif professionnel spécifique au niveau national.

Article 2 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable aux exploitations, entreprises agricoles et CUMA visées à l'article 1^{er} dont le siège social se situe dans les départements du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime.

Article 3 | Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini aux articles 1 et 2, le présent accord régional s'applique. L'entrée en vigueur du présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement. Il ne peut être dérogé au présent accord que par accord collectif d'entreprise, conformément aux dispositions légales applicables.

Article 4 | Traitement des problématiques liées à la classification des emplois dans l'entreprise

La situation visée par le présent article ne concerne pas l'interprétation de la classification nationale, qui relève de la CPPNI, mais uniquement la problématique concrète d'une entreprise relative au repositionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification.

Dès lors, en cas de survenance dans l'entreprise d'une problématique liée au repositionnement des emplois dans la grille nationale de classification, l'entreprise concernée ou les organisations syndicales de salariés saisies de la difficulté par un salarié, ont la faculté d'alerter le ou les syndicats représentatifs des employeurs dans le champ professionnel du présent accord, de la situation.

L'organisation syndicale de salariés sollicitée s'assurera en amont que le salarié a bien échangé avec son employeur sur la problématique et l'a sollicité en ce sens pour une rencontre.

Si l'employeur accepte le principe de cette rencontre et si l'entreprise donne son consentement pour être accompagnée dans le process de repositionnement des emplois, le réseau FRSEA-CUMA se déplacera dans l'entreprise avec l'organisation syndicale de salariés sollicitée.

Une fois saisi de la problématique, le réseau FRSEA-CUMA prendra donc contact avec l'entreprise concernée pour évoquer la difficulté soulevée.

En fonction de la situation de l'entreprise, le cas problématique sera traité, à la demande de l'entreprise, selon trois cas de figure :

- soit l'entreprise indique qu'elle gère directement la problématique de repositionnement en lien avec son salarié, dans ce cas aucune intervention n'est requise ;
- soit l'entreprise donne son accord pour être accompagnée par un conseiller de son choix dans le processus, sans pour autant solliciter une rencontre paritaire ;
- soit l'entreprise donne son accord pour être accompagnée et accepte le principe d'une rencontre paritaire.

Dans ce cas, une délégation paritaire composée d'un employeur et d'un juriste côté patronal et du salarié et de son conseiller côté salarial, se déplacera dans l'entreprise pour tenter de régler la situation litigieuse.

Article 5 | Commissions paritaires de suivi de négociation et d'interprétation

Article 5.1 | Commission paritaire de suivi et de négociation

Il est institué une commission de suivi et de négociation composée des représentants des organisations reconnues représentatives, désignés 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 et échanger des informations. Cette commission de négociation pourra se tenir en configuration mixte paritaire ou en commission paritaire simple.

Article 5.2 | Commission paritaire d'interprétation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord, à l'exception des problématiques liées à la classification des emplois dans l'entreprise visées à l'article 4 du présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation dont le siège est fixé au siège social de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie, au 1, rue Léopold-Sédar-Senghor, 14460 Colombelles.

Elle est chargée de répondre à toute demande (hors classification des emplois) tendant à l'interprétation du présent accord.

Il est précisé que les avis rendus par la commission ont valeur informative et visent à apporter un éclairage paritaire sur l'intention des négociateurs dudit accord sur la disposition en cause. Ces avis rendus ne préjugent pas d'une interprétation différente qui serait donnée par les juges en cas de contentieux et ne se substituent pas à celle-ci.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Saisine de la commission

La commission paritaire de négociation ainsi que la commission paritaire d'interprétation peuvent être saisies à l'initiative :

- de toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- de toute organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative dans ce même champ.

La saisine s'effectue par écrit et est adressée à la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie, laquelle assure le secrétariat administratif de la commission. Cette fédération a notamment pour missions :

- de réceptionner et d'enregistrer les saisines ;
- d'organiser la convocation des autres organisations syndicales de salariés représentatives ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

À compter de la date de réception de la saisine, la commission concernée doit être convoquée et réunie dans un délai maximal de trois mois. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour, la date, l'heure et le lieu de réunion, ainsi que, le cas échéant, les documents de travail nécessaires à l'étude de la demande.

Article 6 | Rémunération des jours fériés travaillés

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux, visés à l'article L. 3133-1 du code du travail, travaillés dans l'entreprise, sont déterminées par le présent accord régional aux conditions suivantes :

Lorsque le jour férié est travaillé dans l'entreprise (hors journée de solidarité), les heures effectuées par le salarié présent ce jour-là donneront lieu à une majoration de salaire de 150 % du taux horaire des heures normales ou à l'octroi d'un repos compensateur équivalent.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

En cas de travail le 1^{er} mai, ladite majoration ne s'ajoute pas à la majoration prévue à l'article L. 3133-6 du code du travail pour le travail du 1^{er} mai.

Article 7 | Rémunération des heures effectuées le dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 % du taux horaire des heures normales.

Les entreprises ont la possibilité de donner cette majoration pour travail le dimanche en repos.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

Article 8 | Travail de nuit habituel

Article 8.1 | Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit au cours d'une période de 12 mois consécutifs, un nombre minimal de 270 heures de travail de nuit entre 21 heures et 6 heures.

Article 8.2 | Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit tel que défini à l'article 8.1 doit présenter un caractère exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise agricole, notamment dans les cas suivants :

- surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation ;
- travaux de récolte ne pouvant être différés ;
- transport et livraisons des denrées ou produits, y compris les animaux ;
- travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques ou atmosphériques.

Les jeunes travailleurs et les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 8.3 | Détermination de la période de travail de nuit

La période de travail de nuit est définie comme suit :

- 22 heures – 7 heures : pour les entreprises ayant pour seule production les grandes cultures.
- 21 heures – 6 heures : pour les autres entreprises.

Article 8.4 | Contreparties accordées au travailleur de nuit

Le travailleur de nuit répondant à la définition visée à l'article 8.1 bénéficie pour les heures effectuées pendant la période de travail de nuit visée à l'article 8.3 :

- d'une majoration de 20 %, prise sous forme de repos compensateur ;
- et d'une majoration de 20 % des heures effectuées, sous forme de compensation salariale.

Ces majorations s'additionnent le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires. Ces majorations se calculent de façon indépendante.

Il est précisé que les heures de repos sont prises par journées ou demi-journées dans les délais et selon les modalités convenues par accord entre l'employeur et le salarié, ce repos devant être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

En l'absence d'accord, le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 4 heures, et le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois, suivant l'ouverture du droit. Le salarié formule sa demande au moins 2 semaines à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce cas l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Article 8.5 | Le temps de pause

Dès lors que le temps de travail effectif continu atteint 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'une durée d'au moins 20 minutes. Ce temps de pause est compris dans l'horaire de travail et est rémunéré.

Article 8.6 | Mesures destinées à améliorer les conditions de travail. Articulation activité nocturne et vie familiale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit puis à intervalles réguliers au rythme prévu par la législation en vigueur, d'une surveillance médicale renforcée. Des visites médicales de surveillance seront donc demandées au rythme prévu par la législation en vigueur sur ce point.

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires du travailleur de nuit. Cette répartition devra avoir pour objet de faciliter l'articulation de son activité professionnelle nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales notamment pour la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

L'entreprise devra s'assurer que lors de l'affectation du salarié au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Article 8.7 | Protection de la salariée enceinte et dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché

La salariée enceinte et dont l'état est médicalement constaté, ou ayant accouché, travaillant de nuit dans les conditions prévues à l'article 8, est affectée à un poste de jour sur sa demande pen-

dant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Ladite salariée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie dans ce cas d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la caisse de MSA et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

Article 8.8 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour :

- embaucher un salarié au poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi que des autres dispositifs légaux et réglementaires relatifs à la formation continue. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de formations.

Article 9 | Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit qualifié comme tel au sens de la législation du travail et défini à l'article 8.1 ci-dessus.

Est donc considéré comme travail de nuit exceptionnel, les heures accomplies de nuit mais qui ne correspondent pas à la définition prévue à l'article 8.1, et qui sont effectuées sur la plage horaire définie à l'article 8.3.

Les heures effectuées durant la période de nuit mentionnée à l'article 8.3 seront majorées de 25 %, sous forme de repos compensateur ou compensation salariale.

La majoration salariale s'applique à défaut d'accord entre les parties.

Article 10 | Non cumul des majorations

Les majorations prévues au présent accord régional pour les heures effectuées le dimanche, les jours fériés ou exceptionnellement la nuit ne se cumulent ni entre elles, ni avec les majorations pour heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable au salarié.

Il est rappelé que l'ensemble des majorations de salaire prévues au présent accord ne se cumulent pas non plus avec celles prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ayant le même objet (IDCC 7024).

Article 11.1 | Acquisition et montant de la prime d'activité dans l'entreprise

Il est attribué à tous les salariés ayant atteint une ancienneté de plus d'un an continue dans l'entreprise, une prime d'activité dans les conditions précisées ci-après.

La prime d'activité définie par le présent accord ne doit pas avoir pour effet de se cumuler avec toute autre prime visant à valoriser l'ancienneté ou la durée de présence du salarié et applicable à la date de conclusion du présent accord aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Elle est attribuée aux salariés concernés chaque mois. Le changement de tranche d'ancienneté se fera le mois civil suivant son acquisition.

La prime d'activité est ainsi fixée :

Prime d'activité dans l'entreprise	%
À partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	1 %
À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	1,5 %
À partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	2 %
À partir de 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	2,5 %
À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	3 %
À partir de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	3,5 %
À partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	4 %
À partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	4,5 %
À partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	5 %
À partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	5,5 %
À partir de 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	6 %
À partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	6,5 %
À partir de 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	7 %
À partir de 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	7,5 %
À partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 1 jour	8 %

Les pourcentages ainsi définis dans le tableau ci-dessus s'appliquent sur la base du taux horaire indiqué sur le bulletin de paie du salarié, fonction de la durée contractuelle de travail prévue au contrat.

Article 11.2 | Période de transition**11.2.1. Cas des salariés des entreprises qui ne bénéficiaient pas d'une prime d'ancienneté en vertu des anciens accords territoriaux précités lors de l'entrée en vigueur de l'accord régional**

Le nombre d'années requis pour commencer à bénéficier de ladite prime d'activité est décompté à compter de l'entrée en vigueur du présent accord régional, suivant les dispositions prévues en son article 17.

Lesdites entreprises peuvent prévoir des dispositions de mise en œuvre plus favorables.

11.2.2. Cas des salariés en poste avant l'entrée en vigueur de la prime d'activité prévue par le présent accord régional et pour lesquels l'ancien accord territorial précité applicable dans l'entreprise prévoyait une prime d'ancienneté

Les salariés visés bénéficient de la prime d'activité telle que définie à l'article 11.1 en substitution pure et simple de la précédente prime d'ancienneté dans les conditions décrites ci-après.

11.2.2.1. Cas où le taux de la prime d'ancienneté acquis par le salarié à l'entrée en vigueur du présent accord est supérieur au taux prévu par l'accord régional

La mise en place de la prime d'activité prévue à l'article 11.1 ne pourra entraîner une baisse de la rémunération contractuelle brute de base du salarié. Il est institué pour les salariés visés une garantie de rémunération dans les conditions ci-après :

Garantie de rémunération

La prime d'activité résultant du présent accord ne peut conduire à diminuer la rémunération brute de base du salarié déjà bénéficiaire d'une prime d'ancienneté.

Ainsi, les salariés qui percevaient un taux de prime d'ancienneté supérieur au taux de la nouvelle prime d'activité dans l'entreprise, lors de l'entrée en vigueur du nouvel accord régional, ne pourront voir leur salaire brut contractuel de base ramené à leur durée de travail contractuelle, diminuer.

Il sera ainsi garanti à ces salariés leur rémunération mensuelle de base applicable lors de l'entrée en vigueur de l'accord régional ramené à leur durée de travail contractuelle (taux horaire brut x la durée contractuelle de travail), comprenant le taux de leur ancienne prime d'ancienneté.

Ces salariés bénéficieront ainsi d'une indemnité différentielle temporaire afin de compenser la diminution résultant du nouveau taux de la prime d'activité dans l'entreprise.

11.2.2.2. Cas où le taux de la prime d'ancienneté acquis par le salarié à l'entrée en vigueur du présent accord est inférieur au taux prévu par l'accord régional

Si le taux de la prime d'ancienneté pratiqué par l'ancien accord territorial applicable au jour de l'entrée en vigueur de l'accord régional est inférieur au taux prévu par la prime d'activité prévue à l'article 11.1, le taux progressera de 0,5 point tous les ans pour atteindre progressivement le nouveau taux régional correspondant à la tranche d'ancienneté applicable pour le salarié considéré.

Exemple : cas d'un salarié ayant 16 ans d'ancienneté qui a un taux de prime d'ancienneté de 6 % au jour de l'entrée en vigueur de l'accord régional.

Il bénéficiera dans le mois qui suit l'entrée en vigueur de l'accord régional de 0,5 point supplémentaire pour atteindre progressivement le maximum de 8 %. Soit un taux de prime d'activité de : 6,5 % l'année suivante à la même date en 2027 ; 7 % l'année d'après à la même date en 2028 ; 7,5 % ensuite à la même date en 2029 pour atteindre 8 % à la même date en 2030.

Article 12 | Prime pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise

Pour le bénéfice de ladite prime, il convient d'entendre par technicien tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 74 points avec un minimum de degré 4 pour le critère technicité et soit un degré 3 pour le critère responsabilité, soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Pour le bénéfice de ladite prime, il convient d'entendre par agent de maîtrise tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 105 points avec un minimum de degré 3 pour le critère autonomie et soit un degré 3 pour le critère management, soit un degré 4 pour le critère technicité.

Il est attribué à chaque technicien ou agent de maîtrise répondant à la définition ci-dessus, après validation de la période d'essai, un supplément annuel de rémunération (hors intéressement, prime de partage de la valeur et prime d'activité dans l'entreprise) qui pourra prendre la forme d'une prime de fin d'année, d'une prime de bilan, de primes de toutes natures, qui sera au moins égal à un demi-mois de salaire brut.

Il est précisé que dans les entreprises où de telles primes sont déjà en place pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, dont le montant n'atteint pas le montant de ce supplément annuel fixé à un demi-mois de salaire brut, un complément de rémunération sera à verser pour atteindre ce montant.

Dans les entreprises où le montant de la prime versée est égal ou supérieur à un demi-mois de salaire brut, aucun supplément de rémunération ne sera dû par l'entreprise.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle brute (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractuelles ou sur la base forfaitaire prévue par le contrat de travail).

La prime sera versée au 31 décembre de chaque année.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif.

Il est précisé que les temps d'absence sur la période annuelle non assimilés à du temps de travail effectif seront déduits.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence.

Article 13 | Prime pour les salariés cadres

Pour le bénéfice de la prime cadre, il convient d'entendre par salarié cadre tout salarié ayant ce statut au sens de la convention collective nationale production agricole CUMA, à savoir un poste requérant un coefficient minimum de 197 points avec un degré 4 pour le critère autonomie et soit un degré 4 pour le critère technicité, soit un degré 4 pour le critère management.

Il est attribué à chaque cadre répondant à la définition ci-dessus, après validation de la période d'essai, un supplément annuel de rémunération (hors intéressement, prime de partage de la valeur et prime d'activité dans l'entreprise) qui pourra prendre la forme d'un treizième mois, d'une prime de bilan, de primes de toutes natures, qui sera au moins égal à un mois de salaire brut.

Il est précisé que dans les entreprises où de telles primes sont déjà en place pour les salariés cadres, dont le montant n'atteint pas le montant de cette prime annuelle fixé à un mois de salaire brut, un complément de rémunération sera à verser pour atteindre ce montant.

Dans les entreprises où le montant de la prime versée est égal ou supérieur à un mois de salaire brut, aucun supplément de rémunération ne sera dû par l'entreprise.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle brute (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractuelles ou sur la base forfaitaire prévue par le contrat de travail).

La prime sera versée au 31 décembre de chaque année.

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif.

Il est précisé que les temps d'absence sur la période annuelle non assimilés à du temps de travail effectif seront déduits.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence.

Article 14 | Durée

Le présent accord régional est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 | Révision

Chacune des organisations représentatives est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord.

L'organisation demandant la révision notifiera dans les plus brefs délais sa demande aux autres organisations syndicales représentatives.

La commission paritaire régionale de suivi et de négociation a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle électoral :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Article 16 | Dénonciation

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

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de l'accord régional 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 de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les

dispositions du présent 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.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, lorsque l'accord, qui dénoncé n'a pas été remplacé par 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 du présent accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois.

Article 17 | Dépôt et entrée en vigueur

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés à la DREETS de Normandie.

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 régional ayant vocation à se substituer aux anciens accords territoriaux précités, les parties conviennent que l'entrée en vigueur du présent accord régional est subordonnée à la conclusion de l'ensemble des avenants d'abrogation des dispositifs conventionnels territoriaux précités et préexistants à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Ces avenants d'abrogation seront donc signés concomitamment avec le présent accord régional et suivront les mêmes conditions de forme que le présent accord régional.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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)

Avenant n° 8 du 27 novembre 2025

NOR : AGRS2697061M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Calvados FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA du Calvados,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC Agri de Normandie ;

Union départementale des syndicats Force ouvrière du Calvados FO ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'augmentation des taux de cotisation à effet du 1^{er} avril 2025, le présent avenant a pour objet de formaliser l'évolution de la répartition de la cotisation globale entre les employeurs et les salariés.

En outre, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'accord de prévoyance complémentaire du 25 septembre 2009

Les dispositions du paragraphe 1° « Assiette, répartition des cotisations » alinéa 5 de l'article 6 « Cotisations » du présent accord sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :
 - 51,63 % à la charge de l'employeur ;
 - 48,37 % à la charge du salarié. »

L'ensemble des autres dispositions de ce paragraphe demeurent inchangées.

Article 2 | Entrée en vigueur

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 et au plus tard, le 1^{er} janvier 2026.

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 Caen, le 27 novembre 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)

Avenant n° 1 du 29 octobre 2025 relatif au régime frais de santé pour les salariés non cadres

NOR : AGRS2697064M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn (FDSEA 81) ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn et de la Haute-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Occitanie ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif agricole interdépartemental relatif au régime frais de santé pour les salariés non cadres de la production agricole du Tarn et des ETAR CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne, signé le 4 juillet 2025.

Afin de renforcer la lisibilité du dispositif et d'en préciser certaines modalités d'application, les partenaires sociaux ont convenu d'apporter des ajustements à l'accord initial. Ces modifications portent notamment sur :

- la clarification du caractère uniforme de la cotisation obligatoire couvrant le salarié et ses ayants droit ;
- le régime optionnel est automatiquement ouvert à titre facultatif pour le salarié dès lors qu'il n'a pas été souscrit à titre obligatoire par l'entreprise ;
- l'actualisation du tableau des garanties santé figurant en annexe.

Le présent avenant vise donc à formaliser ces évolutions, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et dans un souci de protection renforcée des salariés concernés.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Le dispositif du versement santé

L'article 5.3 « Dispositif du versement santé » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé peut être assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.8 de l'accord national du 10 juin 2008 et selon ses modalités.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

Le versement santé est étendu obligatoirement aux ayants droit du salarié, la cotisation est "uniforme" ; il s'agit d'une cotisation unique obligatoire couvrant le participant et l'ensemble de ses ayants droit, quelle que soit la situation familiale du salarié. »

Article 2 | Les ayants droit

Le premier paragraphe de l'article 5.4 « Les ayants droit » est modifié comme suit :

« De manière obligatoire, le salarié peut demander le bénéfice de cet accord pour son ou ses ayants droit, tels qu'ils sont définis dans l'accord national du 10 juin 2008 à l'article 4.2, soit : (...) ».

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 3 | Le montant de la cotisation

L'article 8.1 « Montant de la cotisation » est modifié comme suit :

« Le financement du contrat collectif frais de santé souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties applicables en matière de frais de santé, est assuré par une cotisation de type "uniforme", il s'agit d'une cotisation unique obligatoire couvrant le

participant et l'ensemble de ses ayants droit, quelle que soit la situation familiale du salarié, et est répartie de la manière suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié. »

Article 4 | *Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

La première phrase du paragraphe « a) En cas de suspension du contrat de travail non indemnisé, l'article 6.3.2 prévoit les dispositions suivantes » de l'article 8.2 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est modifiée comme suit :

« L'adhésion des salariés – y compris les ayants droit couverts obligatoirement – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous : (...) ».

Les autres dispositions de paragraphe a. de l'article 8.2 demeurent inchangées.

La première phrase du paragraphe « b) En cas de suspension du contrat de travail indemnisé, l'article 6.3.3 prévoit notamment les dispositions suivantes » de l'article 8.2 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est modifiée comme suit :

« L'adhésion des salariés – y compris les ayants droit couverts obligatoirement – à la couverture frais de santé et prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire (...) ».

Les autres dispositions de paragraphe b. de l'article 8.2 demeurent inchangées.

Article 5 | *Les cas des ayants droit et autres cas particuliers*

L'article 8.3 « Cas des ayants droit et autres cas particuliers » est modifié comme suit :

« En tout état de cause, si le salarié souhaite souscrire la garantie facultative optionnelle en complément de celle du socle, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du socle obligatoire, ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et part patronale).

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables au présent accord pour les autres cas particuliers notamment concernant les salariés à employeurs multiples et les salariés en couple travaillant dans la même entreprise. »

Article 6 | *Les prestations frais de santé*

Le tableau de garanties de l'annexe 1 « Prestations frais de santé » est modifié comme suit :

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Soins courants					
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)					
– honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	120 % BR	220 % BR
– honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
– honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	120 % BR	220 % BR
– honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Actes de spécialités et actes techniques					
– praticiens adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	110 % BR	210 % BR
– praticiens non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	90 % BR	190 % 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 – grippe par les sages femmes et infirmiers	60 % BR	40 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Sage-femme	70 % BR	30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif Mon soutien Psy) dans la limite de 12 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire (2)	De 60 % à 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR	80 % BR	180 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie (2)					
– praticiens adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	110 % BR	210 % BR
– praticiens non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	90 % BR	190 % BR
Actes de prévention (3)	De 35 % à 70 % BR	65 % BR ou 30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	–	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire	–	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Médicaments					
– médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % 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 antigrippale	De 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	–	3 % PMSS/an/bénéficiaire	3 % PMSS/an/bénéficiaire	–	3 % PMSS/an/bénéficiaire
– vaccins non remboursés par le régime de base		–	–	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
– pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire		–	–	50 €/an	50 €/an
– Sevrage tabagique – substituts nicotiniques (hors et sur prescriptions médicales) non remboursés par le régime de base	–	–	–	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Matériel médical					
– fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (autres que dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR	Prothèse et appareillage : 100 % BR	Prothèse et appareillage : 200 % BR
				Gros appareillage : 185 % BR + 200 €/an (fauteuil roulant)	Gros appareillage : 285 % BR + 200 €/an (fauteuil roulant)
Hospitalisation y compris maternité					
Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Honoraires					

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
– honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % BR ou 100 % BR	175 % BR ou 155 % BR	255 % BR	95 % BR	350 % BR
– honoraires des médecins non adhérents au DPTM (1)	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR	–	200 % BR
Forfait actes lourds (4)	–	100 % FR	100 % FR	–	100 % FR
Forfait journalier hospitalier (5)	–	100 % FR	100 % FR	–	100 % FR
Forfait patient urgences (6)	–	100 % FR	100 % FR	–	100 % FR
Chambre particulière en ambulatoire (7)	–	25 €/jour	25 €/jour	50 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour	75 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour
				Maternité : 55 €/jour	Maternité : 80 €/jour
				Psychiatrie : 50 €/jour jusqu'à 45 jours	Psychiatrie : 75 €/jour jusqu'à 45 jours
Chambre particulière (7)	–	40 €/jour	40 €/jour	50 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour	75 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour
				Maternité : 55 €/jour	Maternité : 80 € / jour
				Psychiatrie : 50 €/jour jusqu'à 45 jours	Psychiatrie : 75 €/jour jusqu'à 45 jours
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	–	–	–	50 €/jour pendant 10 jours/an puis 30 €/jour	50 €/jour pendant 10 jours/an puis 30 €/jour

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables". Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale. Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré), 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-ACC) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des plannings et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives. Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties. Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros. Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Optique					
Monture et verres : expression des garanties par élément					
Équipement : 2 verres + monture			1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (8)	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (8)	
Équipements 100 % santé (classe A) (9)					
– monture	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
– verre	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
– suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100 % santé	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Autres équipements (classe B)					
– monture adulte	60 % BR	40 € – RO	40 €	60 €	100 €
– monture enfant	60 % BR	100 € – RO	100 €	–	100 €
– verre simple (10)	60 % BR	100 €/verre – RO	100 €/verre	60 €/verre	160 €/verre
– verre complexe (10)	60 % BR	175 €/verre – RO	175 €/verre	125 €/verre	300 €/verre
– verre très complexe (10)	60 % BR	175 €/verre – RO	175 €/verre	125 €/verre	300 €/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de classe B (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Autres suppléments (prisme, système antisiposis, verres iséioniques) (9)	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Lentilles remboursées et/ou non remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	+ 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 200 €/an/bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	–	–	–	300 €/an/œil/bénéficiaire	300 €/an/œil/bénéficiaire
Dentaire					
Soins, actes, consultations et prothèses santé (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Soins, actes et consultations (hors 100 % Santé)	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Inlay onlay (hors 100 % santé)	60 % BR	65 % BR	125 % BR	565 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire
Prothèses (hors 100 % santé) :					
– prothèses à honoraires maîtrisés	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/ bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire
– prothèses à honoraires libres	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/ bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire
– inlay core à honoraires maîtrisés	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/ bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire
– inlay core à honoraires libres	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/ bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/ bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/ bénéficiaire
– prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	–	–	–	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	190 % BR ou 150 % BR	250 % BR	50 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	–	–	–	200 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implantato-portée) dans la limite de 2 implants/an	–	–	–	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	–	–	–	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
Aides auditives (11)					
Équipements 100 % santé (classe I) (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à moins de 20 ans ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR + 500 €/oreille	100 % BR + 500 €/oreille (dans la limite de 1 700 €)	1 200 €/oreille – 100 % BR	1 700 €/oreille
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base à partir de 20 ans et plus	60 % BR	40 % BR + 500 €/oreille	100 % BR + 500 €/oreille (dans la limite de 1 700 €)	1 200 €/oreille – 100 % BR	1 700 €/oreille

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Cures thermales					
Forfait de surveillance médicale, pratiques médicales et complémentaires, forfait thermal (12)	65 % ou 70 % BR	35 % BR ou 30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Transport et hébergement pris en charge par le régime de base	65 % ou 100 % BR	35 % BR à 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Complément tarifaire au forfait thermal, transport et hébergement non pris en charge par le régime de base	–	–	–	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Divers					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	–	1/3 PMSS	1/3 PMSS	1/15 PMSS	2/5 PMSS
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	–	Frais réels	–	Frais réels
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Assistance	–	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Réseau de soins	–	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus

BR : base de remboursement.

FR : frais réels.

RO : régime obligatoire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

(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 novembre 2014) : dépistage 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) Chambre particulière : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.

(8) 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.

(9) 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.

(10) 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) ≤ 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) ≤ 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.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de classe II, remboursement dans la limite de 1 700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(12) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes ».

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Article 8 | Formalités de dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée par les parties signataires.

Fait à Albi, le 29 octobre 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)

Avenant n° 9 du 13 novembre 2025

NOR : AGRS2697062M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Sarthe (FDSEA) ;

Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire, section de la Sarthe ;

Verdir Pays de la Loire ;

Entrepreneurs des territoires de la Sarthe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union syndicale CGT de l'agroalimentaire et des forêts de la Sarthe ;

CFDT Agri Agro 72 ;

Union départementale force ouvrière de la Sarthe ;

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

CFTC Agri fédération de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives sur le plan départemental, décident de modifier la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

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} | Cotisations. Assiette et répartition

Le sous-article 4.1 « Assiette, répartition » de l'article 4 « Cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4 | Cotisations

4.1. Assiette, répartition

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés (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) entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation sont à la charge exclusive des salariés.

La répartition des cotisations décès est la suivante :

- 65,71 % employeur ;
- 34,29 % salarié.

La répartition des cotisations incapacité permanente de travail est la suivante :

- 66 % employeur ;
- 34 % salarié.

A. Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisations pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation pour la garantie décès et incapacité temporaire et permanente est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

B. 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 information, ces dispositions figurent en annexe de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 14 décembre 2010).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2026.

Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Fait au Mans, le 13 novembre 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 : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICILES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS
AGRICILES**
(Gers)
(12 juin 1954)

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

Avenant n° 11 du 13 février 2026

NOR : AGRS2697065M

IDCC : 7024, 7025, 9321

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
CUMA du Gers ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux du Gers,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat CFDT Agri Agro du Gers ;
Syndicat départemental FNAF CGT ;
Syndicat départemental FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de formaliser, à effet du 1^{er} avril 2026, les évolutions suivantes afférentes aux garanties de l'accord du 17 septembre 2009 :

- une amélioration des postes optique et médecine douce ;
- la mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires entrées en vigueur, à compter de l'avenant n° 10 du 12 novembre 2024.

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

Les tableaux de garanties figurant en annexes I et II de l'accord du 17 septembre 2009 sont modifiés comme suit :

« Annexe I | Garanties complémentaires de base

Les prestations du contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré), du forfait patient urgences (FPU), du forfait "actes lourds" et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-ACO), 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 (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

NATURE DES FRAIS	Remboursement du Régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 1 (en % de la BR)	Total Niveau 1 + Régime de base
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation)			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
Actes de spécialités et actes techniques			
Praticiens adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Praticiens non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et infirmiers			
	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif Mon soutien Psy) dans la limite de 12 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⁾			
Praticiens adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Praticiens non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾			
	de 35 % à 70 % BR	de 65% BR à 30% BR	100 % BR
Honoraires de médecine douce (Tous praticiens avec un n° RPPS et/ou ADELI)			
	-	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
MEDICAMENTS			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % ou 100 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	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 + de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
MATERIEL MEDICAL			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
HOSPITALISATION (hors maternité)			
Frais de séjour			
	80 % ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	420 % BR ou 400 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁵⁾	-	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	52 €/jour limité à 30 jours/an	52 €/jour limité à 30 jours/an
HOSPITALISATION (maternité)			
Frais de séjour			
	100 % BR	-	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	200% BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	-	52 €/jour	52 €/jour
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

NATURE DES FRAIS	Remboursement du Régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 1 (en % de la BR)	Total Niveau 1 + Régime de base
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾			
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre simple ⁽⁸⁾	60 % BR	120 € - RO	120 €
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	260 € - RO	260 €
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	310 € - RO	310 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Lentilles remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	60 % BR	395 % BR + 350 €	455 % BR + 350 €
Lentilles non remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	-	100 €	100 €
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	750 €/an/bénéficiaire	750 €/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins, actes et consultations (hors 100% Santé) ⁽¹¹⁾	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	65 % BR	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)			
Prothèses à honoraires maîtrisés, à honoraires libres, et prothèses non remboursées par le régime de base ⁽⁷⁾	0 % ou 60% BR	0% ou 150 % BR + 350 € /an/bénéficiaire	0 % ou 210 % BR + 350 € /an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	150 % ou 190 % BR	250 % BR
Implantologie (hors couronne implanto- portée)	-	-	-
Parodontologie non remboursée	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽⁹⁾			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à moins de 20 ans ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 20 ans et plus	60 % BR	1600 € - RO/oreille	1600 €/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹⁰⁾	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR

BR : Base de remboursement **FR** : Frais réels **RO** : Régime Obligatoire **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie 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 journalier hospitalier** : sont exclus les établissements médico-sociaux.
- (5) **Chambre particulière** : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) **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
- (9) 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.
- (10) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »
- (11) Les consultations de médecins stomatologues sont remboursées au titre des honoraires de médecins spécialistes
- En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.**

Annexe II | Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

Les prestations du contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré), du forfait patient urgences (FPU), du forfait "actes lourds" et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-ACO), 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 (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

NATURE DES FRAIS	Remboursement du régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 2 (en % de la BR)	Total Niveau 2 + Régime de base
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Actes de spécialités et actes techniques			
Praticiens adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
Praticiens non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages-femmes et infirmiers	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif Mon soutien Psy) dans la limite de 12 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⁾			
Praticiens adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Praticiens non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	65% BR à 30 % BR	100 % BR
Honoraires de médecine douce (Tous praticiens avec un n° RPPS et/ou ADELI)	-	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
MEDICAMENTS			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % ou 100 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	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 + de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
MATERIEL MEDICAL			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	440 % BR	500 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	440 % BR ou 400 % BR	500 % BR
HOSPITALISATION (hors maternité)			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	420 % BR ou 400 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁵⁾	-	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	52 €/jour limité à 30 jours/an	52 €/jour limité à 30 jours/an
HOSPITALISATION (maternité)			
Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	200% BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière ⁽⁵⁾	-	52 €/jour	52 €/jour
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

NATURE DES FRAIS	Remboursement du régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 2 (en % de la BR)	Total Niveau 2 + Régime de base
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾			
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre simple ⁽⁸⁾	60 % BR	160 € - RO	160 €
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	300 € - RO	300 €
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60% BR	350 € - RO	350 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Lentilles remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	60 % BR	395 % BR + 475 €	455 % + 475 €
Lentilles non remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	-	100 €	100 €
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	250 €/an/bénéficiaire	250 €/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins, actes et consultations (hors 100% Santé) ⁽¹¹⁾	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	65 % BR	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)			
Prothèses à honoraires maîtrisés, à honoraires libres, et prothèses non remboursées par le régime de base ⁽⁷⁾	0 % ou 60% BR	0 % ou 150 % BR + 475 € /an/bénéficiaire	0 % ou 210 % BR + 475 € /an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	290 % BR ou 250 % BR	350 % BR
Implantologie (hors couronne implanto- portée)	-	200 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽⁹⁾			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à moins de 20 ans ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 20 ans et plus	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹⁰⁾	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR

BR : Base de remboursement **FR** : Frais réels **RO** : Régime Obligatoire **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie 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 journalier hospitalier** : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(5) **Chambre particulière** : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.

(6) 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.

(7) 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. Le remboursement des prothèses dentaires non remboursées par le régime de base est limité au forfait en euros.

(8) 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

(9) 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.

(10) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »

(11) Les consultations de médecins stomatologues sont remboursées au titre des honoraires de médecins spécialistes

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 2 | *Durée. Révision. Dénonciation*

Le présent régime santé est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

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 du présent avenant et au plus tôt, au 1^{er} avril 2026.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Fait à Auch, le 13 février 2026.

(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 : 8234 | **EXPLOITATIONS HORTICOLES**
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

Avenant n° 54 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 2 octobre 1967

NOR : AGRS2697070M

IDCC : 7024, 8234

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de l'Eure et la FNSEA de Seine-Maritime),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie (IDCC 8234 – étendu par arrêté ministériel du 19 août 1968 – *Journal officiel* du 2 octobre 1968). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 2 octobre 1967 précité (IDCC 8234).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles et pépinières de Haute-Normandie (IDCC 8234 – étendu par arrêté ministériel du 19 août 1968) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)
(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 2 du 27 janvier 2026

NOR : AGRS2697077M

IDCC : 7024, 8526

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

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest, agissant conformément aux termes d'une délégation consentie par la FRSEA des Pays de la Loire, elle-même délégataire de la représentativité de la FNSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire, USRAF CGT des Pays de la Loire ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'entrée en vigueur de l'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, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les montants de la prime de fin d'année.

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

Article 1^{er} | Modification de l'article 4

Les deuxième à cinquième alinéas de l'article 4 sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

- « Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de services continus de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant :
- pour les salariés non cadres, de 1 700 € bruts ;
 - pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 2 000 € bruts ;
 - pour les salariés cadres, de 2 500 € bruts. »

(Le reste de l'article étant inchangé).

Article 2 | Entrée en vigueur

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

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angers, le 27 janvier 2026.

(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 : **9141** | **PRODUCTION AGRICOLE**
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

Avenant n° 26 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 1^{er} juin 2004

NOR : AGRS2697067M

IDCC : 7024, 9141

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FDSEA du Calvados) ;

Fédération des CUMA Normandie Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial production agricole CUMA du Calvados du 1^{er} juin 2004 (IDCC 9141). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial production agricole CUMA du Calvados du 1^{er} juin 2004 (IDCC 9141).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail de la production agricole et des CUMA du Calvados en date du 1^{er} juin 2004 (IDCC 9141 – étendu par arrêté ministériel du 16 décembre 2004) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9142** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE, PRODUCTION
DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS**
(Calvados)
(17 janvier 1991)

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

Avenant n° 50 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 17 janvier 1991

NOR : AGRS2697069M

IDCC : 7024, 9142

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
(FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FDSEA du Calvados),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production

agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados (IDCC 9142). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados (IDCC 9142).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du Calvados (IDCC 9142 – étendu par arrêté ministériel du 19 mai 1992) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9272** | **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA**
(Eure)
(28 juin 1985)

(Étendue par arrêté du 14 janvier 1986,
Journal officiel du 4 février 1986)

Avenant n° 57 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 juin 1985

NOR : AGRS2697072M

IDCC : 7024, 9272

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de l'Eure) ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production

agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 28 juin 1985 concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et les CUMA du département de l'Eure (IDCC 9272 – étendu par arrêté ministériel du 14 janvier 1986 – *Journal officiel* 4 février 1986). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 28 juin 1985 précité (IDCC 9272).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 28 juin 1985 concernant les entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et les CUMA du département de l'Eure (IDCC 9272 – étendu par arrêté ministériel du 14 janvier 1986) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

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

Avenant n° 28 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 30 novembre 1984

NOR : AGRS2697068M

IDCC : 7024, 9273

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de l'Eure) ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 30 novembre 1984 concernant le personnel d'encadrement des entreprises de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA du département de l'Eure (IDCC 9273). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 30 novembre 1984 précité (IDCC 9273 – étendu par arrêté ministériel du 5 novembre 2013).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 30 novembre 1984 concernant le personnel d'encadrement des entreprises de polyculture et d'élevage, des exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA du département de l'Eure (IDCC 9273 – étendu par arrêté ministériel du 5 novembre 2013) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : 9383 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Isère)

(30 novembre 2012)

(Étendue par arrêté du 3 juin 2013,
Journal officiel du 12 juin 2013)

Avenant n° 1 du 5 février 2026

NOR : AGRS2697081M

IDCC : 7024, 9383

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Isère,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire CFDT de l'Isère,
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que l'avenant n° 9 du 5 octobre 2022 est un accord collectif étendu, en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Cet accord conserve les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des productions et travaux agricoles de l'Isère du 30 novembre 2012 (IDCC 9383), qui sont plus favorables aux salariés, en application de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA. (IDCC 7024).

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des 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 concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er}

L'accord collectif territorial du 30 novembre 2012 concernant les exploitations agricoles et travaux agricoles de l'Isère, amendé par son avenant n° 9 du 5 octobre 2022 étendu par arrêté du 30 mars 2023 publié le 5 avril 2023 au *Journal officiel* est complété par les dispositions suivantes. Il est ajouté trois nouveaux articles, les articles 20, 21, 22 tel que suit :

« Article 20 | *Dispositions spécifiques aux femmes*

Endométriose

Une femme atteinte d'endométriose justifiée par certificat médical, à remettre à l'employeur, bénéficiera d'une autorisation d'absence à hauteur d'1 jour par mois, dont 2 jours rémunérés à 100 % par année civile.

Grossesse

Une salariée enceinte ayant 1 an d'ancienneté et en arrêt de grossesse avant son congé maternité bénéficiera, dans la limite d'un seul arrêt par grossesse, d'une prise en charge du délai de carence de 3 jours à hauteur de 50 % de sa rémunération par l'employeur, si le régime de prévoyance ne le prend pas en charge.

Article 21 | *Représentation du métier de salarié agricole*

Chaque salarié qui le désire, après accord de son employeur, peut participer à des salons, forums ou rencontres visant à promouvoir le métier de salarié agricole dans le département de l'Isère. Le salarié peut s'absenter une fois par an sur une journée sur justificatif de participation. Les 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 22 | *Participation aux réunions de la CPHSCT*

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, et dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés pourront participer, sur présentation d'une invitation, à des réunions de restitution de la CPHSCT lorsqu'ils sont concernés par les risques professionnels étudiés. Ces réunions auront lieu en salle ou en entreprise dans la limite d'une demi-journée par an et par salarié, après accord de l'employeur. Elle sera rémunérée sur présentation d'un justificatif de participation. »

Article 2

L'article 10 de l'avenant n° 9 à la convention collective des exploitations agricoles et travaux agricoles de l'Isère du 5 octobre 2022, relatif aux salaires des apprentis est modifié et remplacé comme suit :

« Article 10 | *Salaire des apprentis*

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	50 %	57 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
À partir de 26 ans	100 % du Smic	100 % du Smic	100 % du Smic

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant n° 1 prendront effet le premier jour du mois civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant n° 1. 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 Grenoble, le 5 février 2026.

(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 : **9501** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES ET
CUMA**
(Manche)
(28 septembre 1970)

(Étendue par arrêté du 20 mars 1972,
Journal officiel du 16 avril 1972)

Avenant n° 91 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 septembre 1970

NOR : AGRS2697075M

IDCC : 7024, 9501

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
(FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de la Manche) ;**

Fédération des CUMA Normandie Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production

agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA de la Manche (IDCC 9501). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 28 septembre 1970 précité concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA de la Manche (IDCC 9501).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 28 septembre 1970 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA de la Manche (IDCC 9501 – étendu par arrêté ministériel du 20 mars 1972) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9502** | **EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**
(Manche)
(30 juin 1982)

(Étendue par arrêté du 24 novembre 1982,
Journal officiel du 13 janvier 1983)

Avenant n° 56 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 30 juin 1982

NOR : AGRS2697071M

IDCC : 7024, 9502

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie
(FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de la Manche),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 30 juin 1982 concernant les exploitations des pépinières et d'horticulture de la Manche (IDCC 9502 étendu par arrêté ministériel du 24 novembre 1982 – *Journal officiel* du 13 janvier 1983). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 30 juin 1982 précité concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture de la Manche (IDCC 9502).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 30 juin 1982 concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture de la Manche (IDCC 9502 – étendu par arrêté ministériel du 24 novembre 1982) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9531** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Mayenne)
(15 février 1974)

(Étendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

Avenant n° 96 du 9 octobre 2025 relatif aux conditions de travail des salariés et apprentis

NOR : AGRS2697078M

IDCC : 7024, 9531

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Mayenne,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC Agri de la Mayenne ;
Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de la Mayenne ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture et d'élevage de la Mayenne en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Par cet avenant, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne (IDCC 9531) devient un accord collectif étendu d'adaptation dans le champ d'application qui est le sien de la convention collective nationale.

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

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture et d'élevage de la Mayenne ont adopté les termes du présent accord.

Article A | Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 9 octobre 2025 d'application au secteur de la polyculture et d'élevage de la Mayenne de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020

IDCC : 7024.

NB : ancien 9531.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine en ce qui concerne les articles définis ci-après, les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage, spécialisé ou non, y compris les haras, mais à l'exclusion d'entraînement de chevaux et des entreprises d'accouplements du département de la Mayenne. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est

situé sur le département de la Mayenne, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue à l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres parties signataires et adhérentes à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 | *Suivi, révision et renouvellement*

Un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte selon l'article L. 2261-7 du code du travail commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux*

4.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

4.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 5 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

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

Article 6 | *Période d'essai*

Pour les salariés sous contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Article 7 | *Salaires des apprentis*

Le salaire des apprentis titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixé comme suit :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution	Pourcentage du Smic
16-17 ans	1 ^{re} année	35 %
	2 ^e année	41 %
	3 ^e année	55 %
18-20 ans	1 ^{re} année	50 %
	2 ^e année	57 %
	3 ^e année	67 %
21-25 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %
26 ans et plus		100 %

Ce tableau est établi sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 8 | *Primes*

8.1. Prime d'ancienneté

Une prime dite "d'ancienneté" est versée à tous les salariés.

Elle est assise, avant déduction de la valeur des avantages en nature et des cotisations sociales ouvrières, sur le salaire de base du mois, c'est-à-dire celui non majoré des primes ci-après ou de toute autre qui pourrait être accordée bénévolement par l'employeur.

Son taux est de 1 % à l'issue de la deuxième année et il est majoré d'une unité à la fin de chaque année, jusqu'à la quatorzième comprise.

À partir de la quinzième année de service dans l'entreprise, le taux de la prime ne peut excéder 13 % quelle que soit l'ancienneté.

8.2. Prime de travaux pénibles et dangereux

Une prime dite "de travaux pénibles et dangereux" est allouée aux salariés d'exécution qui procèdent à la manipulation des explosifs. Elle est égale à 50 % du salaire du travailleur afférent au temps passé à cette manipulation.

8.3. Prime d'intéressement

Une prime d'intéressement est négociée de gré à gré entre les parties au contrat de travail. Les primes visées au présent article sont mentionnées sur le bulletin de paye.

Article 9 | Indemnités de déplacement

Lorsque, sur ordre, un salarié exécute un déplacement en utilisant un véhicule lui appartenant, il reçoit une indemnité calculée sur la base du barème fiscal en vigueur des indemnités kilométriques par km effectué à partir du premier.

Article 10 | Durée du travail

10.1. Travail effectué le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

Les heures de travail effectuées le jour du 1^{er} mai sont payées double.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement. Les heures de travail effectuées un jour férié bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

10.2. Définition du travail de nuit

Référence aux articles 8.2.1 et 8.2.2 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

10.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué exceptionnellement la nuit entre 21 heures et 6 heures et qui ne correspond pas à la définition de l'article 8.2.2 de la CCN production agricole CUMA bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec l'employeur.

Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 11 | Congés pour événements familiaux

Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains événements familiaux, à savoir :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;

- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

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 12 | Heures pour recherche d'emploi

Sauf en période d'essai, pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une liberté rémunérée au moins égal à :

- 2 demi-journées, si le préavis est de 8 jours ;
- 4 demi-journées, si le préavis est de 30 jours et plus.

Le choix de ces demi-journées appartient au salarié.

S'il s'agit d'un salarié palier 7 et plus, un total de 12 jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionnés en plusieurs périodes, dont la durée respective ne peut excéder 4 jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

Article 13 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 15 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne après son avenant n° 95 et dans toutes ses dispositions.

Article 14 | Publicité, dépôt, extension

Le présent avenant est déposé, publié et son extension demandée par les signataires. »

Article B | Entrée en vigueur

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

Article C | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Laval, le 9 octobre 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 : **9612** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, HARAS ET CUMA (Orne)**
(20 juillet 1977)
(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

Avenant n° 108 du 3 mars 2026
relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 20 juillet 1977

NOR : AGRS2697076M

IDCC : 7024, 9612

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de l'Orne) ;

Fédération des CUMA Normandie Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production

agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 20 juillet 1977 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne (IDCC 9612).

Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 20 juillet 1977 précité concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne (IDCC 9612).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 20 juillet 1977 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne (IDCC 9612- étendu par arrêté ministériel du 25 janvier 1979) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9613** | **BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE ET DES PÉPINIÈRES**

(Orne)

(24 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 6 octobre 1972,

Journal officiel du 3 novembre 1972)

Avenant n° 70 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 24 septembre 1969

NOR : AGRS2697074M

IDCC : 7024, 9613

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de l'Orne),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 24 septembre 1969 concernant les conditions de travail et de rémunération des cadres, salariés et apprentis des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne (IDCC 9613).

Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial du 24 septembre 1969 précité concernant les conditions de travail et de rémunération des cadres, salariés et apprentis des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne (IDCC 9613).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 24 septembre 1969 concernant les conditions de travail et de rémunération des cadres, salariés et apprentis des branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne (IDCC 9613 – étendu par arrêté ministériel du 6 octobre 1972) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : **9761** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Seine-Maritime)
(28 février 1983)

(Étendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

Avenant n° 59 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 28 février 1983

NOR : AGRS2697073M

IDCC : 7024, 9761

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de Seine-Maritime) ;

Fédération des CUMA Seine Normande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général Agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine-Maritime (IDCC 9761). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial précité du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine-Maritime (IDCC 9761).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage de la Seine-Maritime (IDCC 9761 – étendu par arrêté ministériel du 20 février 1984) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de

son arrêté d'extension. En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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 : 9762 | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET LÉGUMIÈRES
DE PLEIN CHAMP**
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)

(Étendue par arrêté du 18 février 2008,
Journal officiel du 26 février 2008)

Avenant n° 13 du 3 mars 2026

relatif à l'abrogation de l'accord territorial du 5 juin 2007

NOR : AGRS2697066M

IDCC : 7024, 9762

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie (FRSEA) (en vertu du mandat donné par la FNSEA de Seine-Maritime),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agricole, CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture, CFTC Agri ;

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles 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) apporte au dialogue social agricole normand une modification significative. Ladite convention fixant les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles de la production agricole et des CUMA pose désormais le cadre des relations de travail dans les exploitations et entreprises agricoles en faveur des salariés qu'elles emploient.

Les partenaires sociaux agricoles normands ont donc souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux.

À cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité permettre de maintenir un dialogue social territorial de qualité, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes. Les partenaires sociaux se sont donc entendus pour homogénéiser ces particularités au sein d'un accord régional, et pour mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial normand, les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre, pour aucun des accords territoriaux appelés à évoluer, la procédure de dénonciation définie par le code du travail. Ils ont souhaité inscrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord régional et en abrogeant les anciens dispositifs conventionnels territoriaux par des avenants d'abrogation.

Ainsi les partenaires sociaux ont fait le choix de créer un accord régional applicable pour toutes les entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA de Normandie, en date du 3 mars 2026. Celui-ci se substituant aux conventions collectives territoriales, devenues accords collectifs territoriaux, applicables en Normandie dans le champ de la production agricole et des CUMA et notamment à l'accord territorial de travail du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ de la Seine-Maritime (IDCC 9762). Cet accord régional du 3 mars 2026 entre en application concomitamment à l'abrogation des dispositions de l'accord territorial précité du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ de la Seine-Maritime (IDCC 9762).

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord collectif territorial de travail du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ de la Seine-Maritime (IDCC 9762 – étendu par arrêté ministériel du 20 février 1984) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

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

Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent donc l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie, 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 DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à l'entrée en vigueur de l'accord collectif régional de la production agricole et des CUMA de Normandie du 3 mars 2026, conditionné à la publication de son arrêté d'extension.

En conséquence de quoi, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026. Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 31 décembre 2026 (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Caen, le 3 mars 2026.

(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° 1 du 20 janvier 2026

NOR : AGRS2697082M

IDCC : 7025

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Hauts-de-France ;

Fédération CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé le 13 décembre 2024 l'accord territorial pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France. Cet accord étendu par arrêté du 3 septembre 2025 et publié au *Journal officiel* du 9 septembre 2025 a fait l'objet de plusieurs réserves de l'administration.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire se sont concertés pour lever certaines de ces réserves et réécrire les articles concernés.

Article 1^{er}

L'article 15 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 15

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

Article 15.1 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés de l'Aisne et l'Oise

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime.

Article 15.2 | Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés du Nord Pas-de-Calais et de la Somme

Les salariés des ETAR du Nord Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 15 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime. »

Article 2 | Modification de l'article 20.1

L'article 20.1 est annulé et remplacé par :

« Article 20.1 | Recours au travail de nuit

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

Tout travail effectué de 21 heures à 6 heures est considéré comme du travail de nuit. »

Article 3 | Modification de l'article 23

Le premier paragraphe de l'article 23 est annulé et remplacé par :

« Article 23 | Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention y compris le temps de trajet est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel. »

Article 4 | Modification de l'article 25

L'article 25 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 25 | Ordre des départs

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise, et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

À défaut d'accord entre les parties, en raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord territorial régional des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 20 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7026 | **PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES**

Avenant n° 7 du 8 avril 2026 relatif à l'annexe 4 « Personnel des centres équestres »

NOR : AGRS2697063M

IDCC : 7026

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

En application de l'article 21 du chapitre 5 de l'annexe 4 « Personnel des centres équestres » (ex IDCC 7012) de la convention collective nationale des personnels des activités hippiques du 16 novembre 2023, les salariés non cadres entrant dans le champ d'application de l'annexe précitée se voient appliquer les dispositions des accords nationaux de la CCN 7012 et notamment celles de l'accord du 11 octobre 2016 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire. Cet accord, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non cadres tel que définis par l'accord précité d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de modifier les taux de cotisations applicables au régime.

(Voir page suivante.)

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Taux de cotisation du régime

L'article 4.2 « Taux et répartition des cotisations » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.2. Taux et répartition des cotisations

Les cotisations sont financées par le salarié et/ou l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

La cotisation "Décès" du régime de prévoyance complémentaire des salariés définis à l'article 3.1 du présent accord est financée à 70 % par le salarié et 30 % par l'employeur.

La cotisation "Incapacité" du régime de prévoyance complémentaire des salariés définis à l'article 3.1 du présent accord est financée à 100 % par le salarié.

La cotisation "Invalidité" du régime de prévoyance complémentaire des salariés définis à l'article 3.1 du présent accord est financée à 100 % par l'employeur.

Taux de cotisations conventionnelles

	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Décès	0,102 %	0,238 %	0,34 %
Incapacité		0,30 %	0,30 %
Invalidité	0,40 %		0,40 %
	0,502 %	0,538 %	1,04 %

Les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé devront dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

Les entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé (APGIS) bénéficieront par ailleurs d'un taux d'appel (cf. ci-dessous).

Taux de cotisations (taux d'appel)

À compter du 1^{er} octobre 2024, un taux d'appel de 90 % est appliqué au régime, sauf désengagement du régime obligatoire ou évolutions réglementaires et/ou évolution des résultats techniques et financiers du régime.

Taux d'appel de 90 %	Cotisation patronale	Cotisation salariale	Total
Décès	0,09 %	0,22 %	0,31 %
Incapacité		0,27 %	0,27 %
Invalidité	0,36 %		0,36 %
	0,45 %	0,49 %	0,94 %

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024, et ce, pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 8 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Accord national interbranche

TRAVAIL ET EMPLOI EN AGRICULTURE

Accord du 10 février 2026

relatif à de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture

NOR : AGRS2697059M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des entreprises des territoires FNEDT ;
Union nationale des entreprises du paysage Unep ;
Fédération nationale du bois FNB ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France USRTL ;
Fédération des forestiers privés de France FFPF,

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,

et d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En 2008, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole ont conclu un accord sur les conditions de travail pour poser un certain nombre de dispositifs dans le paysage comme références sur ce sujet. C'est dans ce cadre qu'a été mise en place la CPNACTA (commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture) et que les CPHSCT (commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont été renforcées.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent avant tout à rappeler que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Aujourd'hui, les récentes transformations de la société et du travail amènent à repenser un accord dédié à de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture, d'autant que, pour

assurer la pérennité de l'agriculture, le salariat prendra une part de plus en plus importante pour le renouvellement des générations.

En examinant les politiques existantes, les innovations technologiques et les pratiques agricoles durables, il est possible de trouver des solutions novatrices pour aboutir à des conditions de travail plus justes et améliorer la qualité de vie des acteurs clés du secteur agricole. Cet enjeu complexe nécessite une approche multidimensionnelle et un travail étroit entre les différents acteurs, les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et la société civile, afin de créer un avenir plus équitable et durable pour ceux qui œuvrent quotidiennement à nourrir nos communautés.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole aspirent à instaurer un environnement propice à l'épanouissement professionnel, favorisant la santé physique et mentale des salariés, tout en garantissant le respect de leurs droits fondamentaux. Elles reconnaissent la nécessité de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que l'importance de la formation continue et du développement des compétences pour assurer une progression professionnelle durable et entretenir notre environnement.

Elles estiment par ailleurs que l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, dans le respect des exigences légales et réglementaires, participe grandement aux enjeux économiques de l'entreprise.

Par la négociation, elles s'engagent à établir des normes exemplaires pour l'ensemble du secteur, démontrant ainsi leur engagement envers le respect, la justice sociale et le progrès durable.

Il est important de souligner que les conditions de travail ne se résument pas aux éléments matériels mis à la disposition des salariés. D'autres aspects sont tout aussi déterminants : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques. Tous ces éléments ont un impact plus ou moins grand sur les salariés mais également sur l'efficacité de l'organisation. Cela passe par un bon management et des relations de travail saines. Réunis, ces facteurs peuvent permettre de renforcer le sentiment d'appartenance.

Cet accord vient sceller la nouvelle dynamique à donner aux conditions de travail et d'emploi pour qu'elles participent activement à la politique d'attractivité des métiers et de la qualité de vie au travail en agriculture.

Enfin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les acteurs du dialogue social dans les branches et dans les territoires à se saisir du contenu du présent accord pour le déployer au plus près des besoins du terrain.

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

Chapitre 1^{er} Les principes

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler certains fondamentaux qui contribuent à l'objectif visé dans l'accord : améliorer l'environnement professionnel et les modalités de travail dans les entreprises agricoles.

Ces fondamentaux s'articuleront avec l'ensemble des dispositions développées dans les chapitres suivants.

Article 1.1 | *L'accueil*

Les parcours d'intégration varient en fonction de la taille de l'entreprise, de sa structure organisationnelle et de la nature des activités de l'interbranche agricole.

L'accueil doit permettre au salarié de pouvoir s'approprier son futur cadre de travail. Pour ce faire, l'employeur doit s'assurer que le lieu de travail est adapté pour recevoir un salarié, c'est-à-dire qu'il répond aux normes fixées par le code du travail (vestiaire, commodités...).

Toutefois, quelle que soit l'entreprise, l'intégration doit débiter par une phase d'accueil prise sur le temps de travail. Cette phase doit être suffisamment conséquente pour permettre une bonne compréhension de l'entreprise. Les nouveaux salariés sont ainsi familiarisés avec l'environnement de travail, les normes de sécurité et les protocoles spécifiques à l'entreprise. Cette phase inclut une présentation des membres de l'équipe et des responsabilités de chacun.

Le parcours d'intégration est un processus organisé visant à intégrer un nouveau salarié au sein d'une entreprise. Il clôt le processus de recrutement.

L'objectif du parcours d'intégration est de permettre de fidéliser rapidement le nouveau salarié et de lui donner envie de rester dans l'entreprise. C'est le moment où le salarié découvre réellement l'entreprise et l'environnement dans lequel il va évoluer, travailler et s'épanouir. C'est pourquoi l'employeur prend soin de vérifier l'efficacité de cet accueil lors d'un entretien.

Pour les employeurs, les enjeux du recrutement sont importants. Chaque entreprise a sa propre organisation et met en place des règles de fonctionnement. En plus des documents que l'employeur a l'obligation de remettre et/ou donner au salarié lors de son embauche, le parcours d'intégration permet à l'employeur de donner au salarié toutes les informations utiles pour bien évoluer dans l'entreprise. L'employeur veillera à ce que l'ensemble de ces informations puissent être retrouvées facilement par le salarié (par voie d'affichage, par voie dématérialisée, ou placées à un endroit dédié à cet effet).

De même, des applications et des plateformes en ligne peuvent être mises à disposition des salariés afin de leur fournir des informations sur le secteur professionnel de l'entreprise, voire sur l'entreprise (ses processus et ses politiques). Cela permettrait également d'informer et de sensibiliser les salariés sur les conditions inhérentes à leurs activités.

Certaines entreprises ou exploitations agricoles adoptent des approches plus personnalisées en assignant des référents aux nouveaux salariés. Basé sur le double volontariat (référent/salarié), ces référents, souvent des membres expérimentés de l'équipe, jouent un rôle essentiel en guidant les nouveaux salariés, en partageant leur expérience et en facilitant leur intégration sociale au sein de l'entreprise pendant une période déterminée. Le référent se verra remettre un descriptif de son rôle.

À cet effet, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole sollicitent l'Anefa (association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) ou les opérateurs de compétences dans la dimension formation pour qu'ils élaborent différentes propositions de parcours parmi lesquelles les entreprises pourront choisir en fonction de leurs activités et leur fonctionnement. Elles rappellent qu'une approche holistique, combinant accueil, formation, accompagnement et utilisation des technologies, contribue à créer un environnement propice à l'intégration réussie des nouveaux salariés dans le secteur agricole. Ce travail peut être réalisé territorialement.

Article 1.2 | *La formation*

Un autre aspect crucial est la formation professionnelle. Qu'elle soit réalisée dans l'entreprise ou dans le cadre d'un dispositif organisé par un organisme dédié, la formation va permettre d'améliorer les compétences et l'autonomie spécifiques nécessaires aux tâches agricoles,

qu'il s'agisse de la manipulation des équipements, des animaux, des techniques de culture (exemples : plantation et entretien) ou de la gestion des récoltes.

Elle participe à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi ainsi qu'au développement des compétences, à l'acquisition d'une qualification plus élevée et à l'émancipation du salarié.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole insistent sur l'importance pour les entreprises d'inciter leurs salariés à suivre la formation de sauveteur secouriste du travail (SST). Cette recommandation vise à sensibiliser les employeurs à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité et à préparer les salariés à intervenir efficacement en cas d'accident ou de situation d'urgence sur le lieu de travail.

Par l'acquisition des compétences spécifiques de la formation SST, les salariés formés seront plus à même de :

- repérer les situations dangereuses dans l'entreprise, et si possible les éventuels lieux d'intervention, et savoir à qui et comment relayer ces informations ;
- participer à la mise en œuvre d'actions de prévention et/ou de protection ;
- savoir qui et comment alerter en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise ;
- maîtriser les conduites à tenir et les gestes de premiers secours (mettre en sécurité la personne accidentée, réagir face à un saignement ou un étouffement, utiliser un défibrillateur et pratiquer un massage cardiaque...).

La présence dans l'entreprise de personnes formées en SST permet de réduire les risques et contribue à la protection des salariés, mais quoi qu'il en soit c'est l'employeur qui reste responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Pour les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole, promouvoir ces formations est aussi une manière de valoriser les compétences des salariés et de renforcer leur employabilité, tout en consolidant une culture de prévention dans l'ensemble de la profession.

Enfin, l'employeur informe ses salariés de la possibilité d'utiliser leur compte professionnel de prévention dit « C2P ».

Article 1.3 | La participation active des salariés à l'amélioration des conditions de travail

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. L'amélioration des conditions de travail ne saurait être étudiée par le prisme de la notion de rentabilité.

L'intégration des idées des salariés relatives à l'amélioration des conditions de travail en agriculture repose sur la conviction fondamentale que ceux qui exécutent les tâches au quotidien sont souvent les mieux placés pour identifier les défis et les opportunités d'amélioration.

Cette approche reconnaît la valeur intrinsèque de l'expérience pratique des salariés agricoles, considérant leurs connaissances comme une ressource précieuse dans l'évolution positive de l'environnement professionnel et dans l'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, le salarié :

- alerte et informe son encadrement en cas de problème relatif à la santé et à la sécurité ;
- participe à l'amélioration de l'ensemble des procédures et des actions mises en œuvre, notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- sollicite toutes formations complémentaires qu'il pourrait juger utiles ;
- peut à tout moment demander à être reçu par le médecin du travail, en dehors des examens médicaux obligatoires ;

- peut se retirer de certaines situations qu’il juge dangereuses dans le respect des règles relatives au droit de retrait ;
- dispose d’un droit d’expression sur la nature et les conditions de travail.

En encourageant la participation active, les entreprises agricoles visent à créer un partenariat entre employeurs et salariés, favorisant un échange constant d’idées et de perspectives. Cette dynamique contribue non seulement à une meilleure compréhension des réalités du terrain, mais également à une mise en œuvre plus efficace de solutions novatrices et adaptées. Ces échanges font partie intégrante du temps de travail.

La possibilité donnée aux salariés de s’exprimer et d’être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu’ils produisent, sur l’efficacité du travail, est l’un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail et du sens donné au travail. Ce dialogue professionnel permet également d’améliorer la qualité de la production et des produits. Il doit également avoir lieu dans les instances dédiées, dans les CPHSCT particulièrement.

Ces échanges contribuent à créer des relations respectueuses et à développer un climat de confiance réciproque. Ces modes d’expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel, ni au pouvoir hiérarchique. De la même façon, les responsables hiérarchiques et les élus des institutions représentatives du personnel veillent à respecter les possibilités d’expression des salariés, organisées dans un tel cadre.

La participation des salariés à l’amélioration des conditions de travail en agriculture est un temps de travail rémunéré.

Le temps de participation doit être suffisamment conséquent avec des temps de discussions directes réguliers entre les salariés et l’employeur et non de brefs échanges ne permettant pas d’associer pleinement le salarié.

Article 1.4 | Les dispositifs de prévention

La prévention des risques professionnels recouvre l’ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre vers le bien-être au travail. Il s’agit d’une obligation qui s’impose à l’employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le code du travail.

Elle s’inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, visant à supprimer les risques d’accident du travail et de maladies professionnelles et leurs conséquences humaines, sociales et économiques.

La démarche repose sur neuf principes généraux applicables aux différentes situations de travail :

- éviter les risques, c’est-à-dire supprimer le danger ou l’exposition au danger ;
- évaluer les risques, c’est-à-dire apprécier l’exposition au danger et l’importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener ;
- combattre les risques à la source, c’est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires ;
- adapter le travail à l’homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé ;
- tenir compte de l’évolution de la technique, c’est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l’est moins, lorsqu’un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres ;

- planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes ;
- donner des instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent qu'il existe des instances et des dispositifs leur permettant de renforcer cette prévention. Parmi eux :

a) La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

La CPHSCT est une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux.

Elle s'adresse principalement aux petites entreprises des secteurs professionnels agricoles de moins de 11 salariés. Son rôle est d'améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles. Elle peut être départementale ou pluridépartementale et se réunit au minimum une fois par semestre.

Ses missions sont multiples : elle est à l'écoute des difficultés rencontrées par les employeurs et les salariés en matière de santé sécurité au travail, elle s'efforce de repérer et diffuser les bonnes pratiques et elle impulse des actions départementales.

Les employeurs et les salariés peuvent solliciter les CPHSCT.

b) Le comité social et économique (CSE)

Le CSE est un acteur clé pour veiller à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, en agissant à la fois de manière préventive et en intervenant en cas de problème. Si, en fonction des effectifs de l'entreprise, les attributions du CSE peuvent varier, l'employeur doit veiller à le consulter sur ces thématiques.

Le salarié peut également saisir le CSE en cas de besoin.

c) Les dispositifs financiers

Plusieurs dispositifs d'accompagnement de projets de prévention en entreprises et exploitations agricoles sont mis en œuvre par les MSA. Chaque dispositif correspond à un stade d'appropriation de la culture de prévention et il appartient aux partenaires sociaux d'en faire la promotion et de participer activement à leur mise en place et à leur fonctionnement.

c.1. Le dispositif « aide financière simplifiée agricole » ou AFSA

L'AFSA intéresse les TPE (entreprises de 0,5 à 10 salariés ETP) et a pour objectif de « mettre en mouvement » les chefs d'exploitation et de petites entreprises sur les questions de santé sécurité au travail, en leur faisant mettre en œuvre une première action de prévention.

L'AFSA se réalise en trois étapes : le diagnostic et le conseil, l'étude du dossier et le versement de l'aide. Le montant de l'accompagnement financier est *a minima* de 250 € et plafonné à 3 000 € (à la date de signature de l'accord). Chaque projet de prévention doit s'inscrire dans les priorités du plan santé sécurité au travail de la MSA.

c.2. Le dispositif des contrats de prévention

Ce dispositif vise plutôt les petites et moyennes entreprises agricoles (moins de 200 salariés ETP), désireuses d'être accompagnées dans la mise en œuvre d'un véritable programme pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'acquérir une certaine autonomie en matière de management de la prévention.

Cet accompagnement technique et financier s'articule autour de 4 étapes-clés :

- établir le diagnostic : identifier et classer par importance les postes pénibles et les situations de travail à risque de l'entreprise (à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- construire le projet de prévention : définir avec les salariés les actions à mettre en œuvre, les planifier et les chiffrer. Faire valider le projet et signer le contrat ;
- réaliser le projet : apporter un soutien et une expérience à l'entreprise durant toute la mise en œuvre du projet ;
- faire le bilan : mesurer avec l'entreprise les effets des actions menées.

Article 1.5 | Le management

La qualité du management et des relations au travail est un élément déterminant pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Pour gérer au mieux l'organisation et la charge de travail des salariés, tout salarié amené à encadrer du personnel doit être formé au management d'équipes. Doter les managers des compétences et des moyens, notamment humains, pour permettre d'exercer leurs missions et accompagner les professionnels constitue un objectif pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels.

Les actions en faveur du management et des relations de travail portent plus largement sur la reconnaissance au travail, la bonne communication, la concertation ainsi que la prévention des tensions. Une attention doit être également portée sur le climat ambiant afin de préserver les valeurs suivantes : l'esprit d'équipe, le soutien, la courtoisie, la confiance, l'entraide et la convivialité.

Le suivi de la carrière et de la formation professionnelle continue des salariés par des entretiens individuels et professionnels à fréquence régulière, sont des éléments indispensables à un management de qualité.

Il appartient également à l'employeur de se former en la matière et de déployer les principes énoncés au 3^e alinéa du présent article.

Article 1.6 | L'égalité professionnelle

Aucune forme de discrimination n'est tolérée et ce, dès le processus de recrutement et tout au long de la vie professionnelle.

L'égalité professionnelle s'entend entre les salariés occupant des emplois similaires, entre les femmes et les hommes, entre les salariés de nationalités différentes, etc.

Un nouvel état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle en agriculture est à réaliser. À cette fin, les partenaires sociaux saisissent la CPNE.

Les actions en faveur de l'égalité professionnelle pour tous portent notamment sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, la rémunération, le droit à la déconnexion, l'insertion des salariés en situation de handicap, l'exercice de mandats syndicaux.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole demandent que les entreprises veillent à ce que les périodes liées à des événements personnels (comme l'arrivée d'un ou plusieurs enfants dans le foyer, le congé parental, les congés pour accompagner un proche malade, le décès d'un membre de la famille, les accidents de la vie...) n'aient pas de répercussions sur les parcours professionnels.

Ainsi, un entretien sera organisé avant le départ d'un de ces congés pour aborder l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé et la réorganisation éventuelle des tâches durant l'absence. Un entretien devra être organisé à la reprise afin d'évoquer les modalités de retour.

Une attention particulière doit être portée aux salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, les salariés et les employeurs seront sensibilisés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel et moral.

Chapitre 2 Les conditions de travail

Ce chapitre, à travers ses différentes thématiques, vise à fournir une appréhension globale et approfondie des conditions de travail en agriculture, avec l'objectif d'améliorer la sécurité, la santé et le bien-être des salariés agricoles.

Article 2.1 | Diagnostic de branche

La branche professionnelle remplit un rôle majeur en matière de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans les démarches de mise en œuvre de la qualité de vie et des conditions de travail.

C'est pourquoi, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole conviennent que chaque branche organise un suivi des questions relatives à la qualité de vie et des conditions de travail.

À cette fin, elles attendent l'établissement d'un diagnostic par branche, outil essentiel pour permettre d'identifier les caractéristiques spécifiques des conditions de travail et les risques spécifiques à chaque branche. Il appartient à chaque commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) d'organiser la mise en place et la restitution de ce diagnostic pour nourrir le travail de la branche.

Par ailleurs, un suivi de la réalisation de ces diagnostics sera réalisé par la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA), laquelle vérifiera leur réalisation et mettra en place des réunions de présentation et de partage. En cas de défaillance de la branche, la CPNACTA pourra être amenée à déterminer le contenu et la forme des diagnostics. En tout état de cause, ces diagnostics contiendront au minimum un état des lieux et une analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles. La CPNACTA pourra également saisir la CPPNI de la branche si aucune action n'est mise en place par la branche.

Les branches sont invitées à travailler avec les instances détenant les données pour parvenir à un diagnostic complet, notamment la CCMSA (caisse centrale de la mutualité sociale agricole), le MAASA (ministère de l'agriculture de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire), l'ANACT (association nationale de l'amélioration des conditions de travail).

Article 2.2 | Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est obligatoire dès la première embauche.

Il permet d'identifier, d'évaluer et de prévenir les risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés les salariés agricoles. Il constitue une base indispensable pour mettre en place des actions de prévention efficaces. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi.

Il doit être révisé tous les ans et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ainsi que lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (exemple : un accident du travail).

Le DUERP consigne le résultat de l'évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire :

- qu'il repère les risques qu'ils soient physiques, chimiques, biologiques ou psychosociaux ;
- qu'il analyse la probabilité et la gravité de ces risques pour chaque tâche ou poste de travail ;

- qu’il identifie les actions concrètes pour éliminer ou, à défaut, réduire les risques par la mise en place par exemple de dispositifs de sécurité, de formations ou d’ajustements ergonomiques ;
- qu’il vérifie régulièrement la pertinence et l’efficacité des mesures de prévention adoptées.

Si le DUERP reste sous la seule responsabilité de l’employeur et s’inscrit dans le cadre de son obligation générale d’assurer la sécurité physique et mentale des salariés, son élaboration doit résulter d’une approche collective. Dans cet objectif, l’employeur associe les salariés à cette démarche.

De même, l’employeur réunit les salariés et/ou leurs représentants, une fois par an, sur leur temps de travail, et dès que de nouveaux procédés modifiant l’organisation du travail sont introduits, de nouveaux équipements de travail sont à utiliser ou de nouveaux risques apparaissent, afin d’adapter le DUERP en conséquence.

Le DUERP et ses versions antérieures sont tenus à la disposition des salariés actuellement dans l’entreprise mais également à la demande d’anciens salariés. Il doit être conservé 40 ans.

Article 2.3 | Manutention manuelle

Sont considérées comme manutentions manuelles, toutes opérations de transport ou de soutien d’une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l’effort physique d’un ou plusieurs salariés.

Conformément aux dispositions légales :

- pour porter de manière habituelle des charges de plus de 55 kg, le salarié doit avoir été reconnu apte par le médecin du travail. En tout état de cause, les organisations patronales et les organisations syndicales de l’interbranche agricole décident que les charges ne peuvent être supérieures à 80 kg ;
- pour les femmes, la charge maximum est de 25 kg. Il leur est également interdit de transporter à l’aide d’une brouette des charges supérieures à 40 kg (brouette comprise). Le transport de charges à l’aide d’un diable, quel que soit son poids, est strictement interdit pour la femme enceinte ;
- le jeune (moins de 18 ans) ne peut pas effectuer de travaux de manutention pour le port de charges supérieures à 20 % de son poids sans avis préalable du médecin du travail.

Le degré de contrainte est apprécié en fonction des efforts à fournir, des conditions d’exécution et de leur durée.

Prenant en compte ces valeurs comme les maximales autorisées par la loi, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole rappellent qu’il appartient à l’employeur, dans le cadre de ses prérogatives en matière de santé et de sécurité, de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention adaptées pour réduire le poids et le port de charge. Pour ce faire, l’employeur pourra s’inspirer des recommandations émises par les différents organismes (INRS, AFNOR, etc.).

À cette fin, il doit organiser le travail de manière à limiter au minimum les manutentions manuelles, notamment en mettant en place :

- des moyens d’équipements adaptés avec, par exemple, l’utilisation de matériel de levage permettant de diminuer les efforts physiques des salariés ;
- une organisation des tâches pour prendre en compte les capacités des salariés pour éviter la répétition des mêmes mouvements ;
- une conception plus ergonomique des postes de travail pour éviter les mouvements contraignants et les postures inconfortables ;

- une information sur les risques liés à la manutention en cas de non-respect des préconisations d’usage et un enseignement relatif aux bonnes techniques de levage ;
- et des visites médicales régulières pour surveiller l’état de santé des salariés concernés.

Si nécessaire, un temps d’échauffement et de préparation à la tenue du poste impliquant une manutention manuelle, compris dans le temps de travail, est mis en place.

Différents dispositifs existent pour accompagner les entreprises dans ces démarches que ce soit en matière d’informations et/ou de conseils techniques ou en matière de financement. La MSA, tout comme les CPHSCT ou le CSE doivent être des partenaires à privilégier. À ce titre, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole rappellent l’existence des conseillers en prévention de la MSA, lesquels peuvent accompagner les entreprises dans l’établissement des plans de prévention.

Article 2.4 | Évolutions climatiques

Les évolutions climatiques engendrent une modification des conditions de travail et imposent de nouvelles contraintes aux salariés. Le présent article vise à exposer les adaptations nécessaires pour faire face à ces défis environnementaux.

Le travail en cas de fortes chaleurs

Un plan d’adaptation dédié spécifiquement aux risques professionnels liés aux changements climatiques, est à mettre en œuvre par l’employeur. La plupart des dispositifs visant à prévenir ces risques s’inscrivent dans une logique de gestion d’évènements jugés exceptionnels, comme les vagues de chaleur en période de canicule.

En période de fortes chaleurs, des niveaux de vigilance canicule sont mis en place par Météo France :

- le niveau de vigilance verte : pas de vigilance particulière ;
- le niveau de vigilance jaune pic de chaleur (chaleur intense pendant 1 à 2 jours) ou épisode persistant de chaleur (supérieur à 3 jours mais seuils départementaux non atteints) ;
- le niveau de vigilance orange : canicule, soit une période de chaleur intense pendant trois jours et trois nuits consécutifs, les seuils départementaux sont dépassés ;
- le niveau de vigilance rouge : canicule extrême, exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique.

L’employeur doit être attentif aux informations données quotidiennement par les autorités pendant la période de vigilance, notamment aux arrêtés préfectoraux pouvant ordonner une suspension d’activité en lien avec la canicule.

En phases de vigilance rouge et orange, l’employeur doit procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus pour adapter l’organisation du travail en conséquence voire, faire cesser le travail s’il considère les salariés en danger.

Même si la réglementation ne fixe pas de température maximale au-delà de laquelle il serait interdit de travailler, l’employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. En particulier, dans le cadre du DUERP, après discussion avec les salariés, il doit identifier les postes et les tâches à risque en cas de fortes chaleurs et envisager les actions de prévention.

Différentes mesures contribuent ainsi à la réduction des risques en cas de périodes de chaleur intense correspondant aux périodes visées à partir de la vigilance jaune. En dehors de la mise à disposition systématique d’eau potable et fraîche en quantité suffisante, soit 3 litres, pour le rafraîchissement et l’hydratation et à défaut, de précautions spécifiques mises en place dans

l'entreprise, l'employeur doit appliquer les mesures compatibles avec les activités des salariés parmi celles-ci :

- l'aménagement des horaires de travail (dans le respect des règles relatives à la durée du travail) ;
- la réorganisation du travail ;
- la limitation du recours au travail isolé ;
- la mise en place de pauses régulières et/ou plus longues aux heures les plus chaudes et dans la mesure du possible, dans un endroit ombragé. Ces temps de pause sont indemnisés dans le cas où aucun autre aménagement n'a pas pu être mis en œuvre comme la modification des horaires d'embauche et de débauche permettant de limiter l'exposition des salariés aux heures les plus chaudes de la journée ;
- la fourniture d'équipement de protection individuelle (EPI) permettant de limiter ou de compenser les effets de fortes températures ainsi que de protéger des rayonnements solaires directs ou diffusés ;
- pour les locaux fermés, le renouvellement de l'air pour éviter la montée de la température ;
- le rappel aux salariés sur les risques liés à la chaleur et les attitudes à adopter (hygiène de vie : s'hydrater régulièrement, se vêtir de manière adaptée, etc.) ;
- l'information et la sensibilisation des salariés sur les signes d'alerte de coups de chaleur et les mesures de sécurité à adopter en cas de nécessité de porter secours à un salarié.

Le travail en cas d'intempéries intenses

La même vigilance doit être observée lors des périodes d'intempéries intenses pouvant provoquer des inondations par ruissellement et par débordement des cours d'eau, mais aussi des glissements de terrain, des coulées de boues et des laves torrentielles (coulées de débris) afin d'apporter les mesures adaptées pour assurer la protection des salariés.

En cas de danger grave et imminent, le salarié est fondé à exercer son droit de retrait, c'est-à-dire quitter son poste de travail ou refuser de s'y rendre, après avoir alerté son employeur. Le salarié peut exercer ce droit de retrait et interrompre son activité jusqu'à ce que l'employeur ait mis en place les mesures de protection adaptées mettant fin à la situation dangereuse.

Dans le cadre de la gestion des risques, pour anticiper la gestion de la continuité d'activité en cas d'évènement exceptionnel et sécuriser les bonnes conditions de travail des salariés, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les employeurs à prévoir ces évènements et à penser avec leurs salariés, un plan d'adaptation dans le DUERP. Il en va de même pour la protection contre les nouvelles espèces invasives (moustique tigre, frelon asiatique) et d'éventuelles maladies ponctuelles voire d'épidémies (maladie de Lyme, épizootie transmissible à l'homme...).

Au-delà des phénomènes climatiques ponctuels, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole décident de saisir la CPNE pour poursuivre les travaux menés sur les conséquences des changements climatiques en s'attachant notamment aux évolutions des emplois et des organisations de travail.

Article 2.5 | *Produits phytosanitaires et biocides*

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent une utilisation raisonnée des produits chimiques. Elles demandent aux pouvoirs publics que des moyens conséquents soient consacrés à la recherche et l'innovation dans le but d'utilisation de solutions alternatives. Elles rappellent que l'utilisation des produits phytosanitaires est conditionnée à la détention d'un certificat individuel produits-pharmaceutiques (« Certiphyto » applicateur/décideur). Elles attendent que des informations

précises sur les produits, et notamment sur les éventuels risques encourus en cas d'exposition lors de leur utilisation et les protections à mettre, soient données aux salariés.

Lorsqu'ils sont mal utilisés et sans les mesures de prévention incontournables, les produits phytosanitaires peuvent présenter des risques notamment pour la santé.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole insistent sur l'importance de la formation régulière des utilisateurs, sur la mise en place de mesures collectives de prévention éliminant ou, à défaut, réduisant leur exposition et sur la nécessité d'apporter des mesures de protection efficaces et individuelles lorsque cela est indispensable.

De façon générale, l'employeur évalue les risques encourus pour la santé et la sécurité des salariés pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des agents chimiques dangereux. Cette évaluation est précisée dans le DUERP. Elle est renouvelée périodiquement, notamment à l'occasion de toute modification importante des conditions pouvant affecter la santé ou la sécurité des salariés. Les mesures de prévention qui y figurent visent prioritairement à les éliminer.

Il doit également établir une liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés aux agents chimiques dits CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction) 1A et 1B. Cette liste indique pour chaque salarié visé, les substances concernées et, lorsqu'ils sont connus, la nature, la durée et le degré d'exposition. Il tient à la disposition de chaque salarié, les informations de la liste le concernant individuellement et à la disposition des salariés et du CSE, les informations de la liste présentées de manière anonyme. Il doit également la communiquer au service santé au travail de la MSA.

Les temps d'habillage et de déshabillage (y compris le temps de la douche lorsqu'elle est obligatoire) liés au port obligatoire d'EPI dans le cadre d'une exposition aux produits chimiques, sont intégrés au temps de travail.

Pour les salariés exposés à des produits identifiés comme cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques, un suivi médical renforcé doit être observé. Ces salariés bénéficient :

- d'un examen médical d'aptitude réalisé avant l'affectation au poste ;
- d'un renouvellement de cette visite médicale par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite du médecin du travail ;
- d'une visite de mi-carrière aux 45 ans du salarié.

Ayant conscience qu'un suivi régulier participe à la préservation de la santé des salariés, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole sont favorables à la mise en place de visite annuelle pour ces salariés, sous réserve que les services de santé soient en mesure de les assurer. Pour cela, elles s'engagent à adresser aux autorités compétentes un courrier paritaire demandant que des moyens soient mis en œuvre pour qu'il y ait suffisamment de médecins du travail.

Enfin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que les délais de rentrée, après intervention, doivent être respectés afin de garantir la sécurité des salariés.

Article 2.6 | Équipements et tenues de travail

Les équipements de protection individuelle (EPI) et les tenues de travail jouent également un rôle primordial dans la protection de la santé et la sécurité des salariés. L'utilisation adéquate de ces équipements permet de réduire significativement les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

Pour autant, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler que l'utilisation des EPI n'est à envisager que lorsque les autres mesures d'élimination ou de réduction des risques ont été épuisées. La protection collective doit être priorisée et privilégiée.

Les EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au salarié et compatibles avec le travail à effectuer. Une analyse du poste pour prendre en compte les contraintes de la situation de travail est nécessaire. Les employeurs sont appelés à porter une attention particulière à la morphologie/physiologie de leurs salariés et aux principes ergonomiques afin qu'ils puissent travailler de façon sécuritaire, confortable et efficace (confort thermique, aisance...). Dans cet objectif, l'employeur invite les salariés à participer à la sélection des EPI.

Les EPI sont à la charge des employeurs et fournis gratuitement par l'employeur aux salariés. En plus du soin que le salarié est tenu d'apporter à ses EPI, l'employeur doit vérifier leur bon fonctionnement et assurer leur maintien dans un état satisfaisant par les entretiens, les réparations et remplacements nécessaires. L'employeur doit également former les salariés au port et à la bonne utilisation des EPI et veiller à leur utilisation effective. Le port des EPI relevant de son obligation de résultat en matière de sécurité, l'employeur est fondé à appliquer une échelle de sanctions graduelles vouées à faire respecter cette obligation en cas de non-port par ses salariés des EPI prescrits.

Certains EPI nécessitent des procédés de lavage qui ne peuvent être assurés à domicile pour éliminer correctement et en sécurité certaines substances et éviter une dégradation de leurs qualités protectrices (usage de lessives spécifiques, post-traitement...). Il appartient alors à l'employeur de prendre en charge cet entretien et, le cas échéant, d'en définir avec les salariés les modalités (le coût de cet entretien restant à la charge de l'employeur).

Par ailleurs, lorsque les salariés effectuent des travaux à caractère insalubre ou salissant, l'employeur doit leur fournir les vêtements de travail appropriés.

L'employeur ne respectant pas ses obligations en matière d'équipement de protection individuelle (EPI), s'expose à plusieurs types de sanctions, pouvant être financière, administrative et même pénale :

- sanction pécuniaire : en cas d'accident du travail en l'absence d'EPI, la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue ;
- sanction administrative : en cas de manquement constaté par procès-verbal, dans les situations graves, l'inspection du travail peut exiger la mise en conformité immédiate, en menaçant d'une fermeture administrative si les équipements de sécurité ne sont pas fournis ;
- sanction pénale : en cas d'infraction constatée, une amende de 3 750,00 € (montant en vigueur à la date de la signature du présent accord). En cas de récidive, l'amende peut être doublée, voire entraîner une peine d'emprisonnement.

Dans le but de créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, les employeurs sont invités à réfléchir à la fourniture de tenues en dehors du cadre réglementaire obligatoire strict. Cela peut s'avérer pleinement opérant pour protéger les salariés des conditions climatiques (froid, pluie, soleil) mais aussi pour tout vêtement de travail du quotidien. Les règles sur le port et l'entretien sont fixées dans l'entreprise.

Chapitre 3 Qualité de vie et des conditions de travail

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'accordent pour promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans les entreprises agricoles quel que soit leur effectif.

Article 3.1 | Définition

La QVCT est une approche collective qui vise à améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation.

Elle peut être appréhendée comme une stratégie de modernisation du secteur agricole, alliant protection des salariés et réponse aux attentes sociétales.

Article 3.2 | Les acteurs

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à rappeler qu'une collaboration efficace entre les différents acteurs concernés favorise la mise en place d'une culture de prévention au sein de l'entreprise, réduisant ainsi les risques professionnels et contribuant au bien-être des salariés.

Les principaux acteurs sont les suivants :

- l'employeur : acteur principal de la prévention en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur est, de ce fait, assujéti à une obligation de prévention : garantir la santé et la sécurité des salariés. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés ;
- les salariés : en conformité avec les instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes autour de lui, concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Cette obligation de sécurité doit s'opérer sans qu'il soit nécessaire que le salarié ait reçu une délégation de pouvoirs et dans la mesure des moyens mis à sa disposition pour le faire ;
- les représentants du personnel : ils sont les intermédiaires à privilégier pour recevoir des signalements de la part des salariés concernant des situations dangereuses ou des problèmes liés à la sécurité. Ils peuvent jouer un rôle crucial dans la communication des informations relatives à la santé et à la sécurité. Ils participent à la sensibilisation des salariés aux risques, aux mesures de prévention et aux bonnes pratiques à adopter.

Les instances dédiées à la santé et à la sécurité au travail : le service santé au travail de la MSA et particulièrement le médecin du travail, tout comme les CPHSCT ou le CSE, sont des acteurs importants en matière de santé, aussi bien physique que mentale.

Le rôle des partenaires sociaux au sein de ces instances est également primordial, puisqu'ils sont force de propositions et prennent des décisions sur l'utilisation des fonds de la prévention.

Article 3.3 | Les lieux d'accueil

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole souhaitent encadrer les modalités relatives à l'aménagement et à l'utilisation des lieux d'accueil dans les entreprises agricoles afin de garantir de bonnes conditions de travail et répondre aux exigences en matière d'hygiène, de sécurité et de bien-être.

À cet effet, dans les lieux de travail des entreprises agricoles (bâtiments de l'établissement), les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés :

- des toilettes, équipées de matériel d'hygiène (papier toilette, poubelle, savon, essuie-mains, protections féminines) en quantité suffisante et organisant la séparation homme/femme ;
- des vestiaires fermés, propres, ventilés et éclairés de façon adéquate, permettant aux salariés de déposer leurs effets personnels en sécurité et prévoyant des installations séparées homme/femme ;
- des douches lorsque la nature des travaux l'exige comme la manipulation et l'emploi de produits à usage agro-sanitaire ;

- une salle de pause permettant, le cas échéant, de prendre ses repas avec des sièges et une table en nombre suffisant et équipée d'un point d'eau potable et des dispositifs permettant de chauffer de la nourriture et de conserver les aliments et boissons au frais. Dès que l'entreprise a un effectif de 50 salariés et plus, un robinet d'eau potable diffusant de l'eau chaude et de l'eau froide doit être prévu (1 par tranche de 10 usagers).

Dès lors qu'il y a des salariés en situation de handicap, les lieux d'accueil précités doivent leur être accessibles.

Dans des lieux éloignés qui sont dépourvus d'installations fixes, l'employeur doit réfléchir avec ses salariés à la mise en place d'une solution pratique présentant des conditions d'hygiène et de confort.

À cette fin sont listées quelques préconisations :

- disposer de toilettes chimiques portables : une attention particulière devra être portée sur l'entretien de ces toilettes (entretien régulier, vidange, nettoyage et réapprovisionnement en produits d'hygiène) ;
- disposer de véhicules pourvus de toilettes intégrées ;
- disposer de toilettes sèches : si à ce jour, leur mise en place est très réglementée, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'engagent à demander aux pouvoirs publics une évolution de la réglementation afin d'en faciliter l'implantation avec l'établissement de règles définissant les critères et les modalités d'installation ;
- inciter à la mise en place de toilettes publiques, ou permettre l'utilisation de toilettes déjà existantes de manière partagée par le biais de partenariats avec des collectivités publiques ou des partenaires privés (mairies, commerces, café, clientèle, etc.)

Les lieux d'accueil doivent faire l'objet d'un entretien régulier afin de garantir leur propreté et leur bon état de fonctionnement. Les salariés sont invités à signaler à l'employeur toutes éventuelles dégradations ou dysfonctionnements constatés. Les salariés ont l'obligation de respecter les lieux d'accueil mis à leur disposition et s'engagent à maintenir ces espaces propres.

Pour pallier l'absence de points d'eau à proximité, la mise en place d'équipements pour le lavage des mains doit être organisée.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole invitent les CPHSCT à se saisir de ce sujet pour réfléchir à des démarches collectives pour la mise en place de solutions et favoriser les dispositifs pérennes.

Article 3.4 | L'organisation du travail

Dans une démarche d'amélioration continue, les entreprises agricoles sont invitées à intégrer une réflexion systémique sur l'organisation du travail et l'aménagement des locaux, et ce, pour l'ensemble des postes de travail. Il s'agit de garantir un cadre de travail adapté aux besoins opérationnels tout en répondant aux impératifs de santé, de sécurité et de confort des salariés.

■ Organisation du travail : Les plannings, les modalités de communication et la répartition des tâches doivent être conçus de manière à limiter les contraintes physiques et psychologiques. À cet effet, il est notamment conseillé de communiquer les plannings dans un délai permettant aux salariés de pouvoir s'organiser (si possible au moins 15 jours à l'avance). Pour être au plus près des pratiques, des précisions peuvent être apportées dans le cadre d'un dialogue social territorial, de filière et d'entreprise.

Une attention particulière sera accordée à la charge de travail, aux rythmes imposés, à la mise en place d'astreinte, au travail de nuit.

■ Aménagement des locaux : Les espaces de travail doivent être pensés pour favoriser une circulation fluide, réduire les risques liés aux déplacements et optimiser l'utilisation des équipements. Les principes ergonomiques doivent guider l'agencement des postes de travail, incluant la prise en compte des nuisances environnementales.

Ces démarches impliquent une construction avec les salariés afin de s'assurer que les solutions mises en place répondent aux réalités du terrain et aux besoins des équipes.

Article 3.5 | *La parentalité*

Les entreprises agricoles sont invitées à encourager les salariés à prendre des congés liés à la parentalité, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation... et à les informer de leurs droits. À cette fin, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole chargent les CPHSCT de travailler à la communication sur ces congés en précisant particulièrement les modalités de prise de ces congés et leurs différentes sources d'indemnisation.

À l'issue des congés précités, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent avec un niveau de rémunération au moins égal à celui perçu avant son départ. Dans le cas des congés de maternité ou d'adoption, à leur retour, les salariées ont droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant leur congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour les congés de plus de deux mois, un entretien professionnel est proposé au salarié à son retour pour faire le point sur son parcours professionnel et ses éventuels besoins de formation.

Dans la mesure du possible et en fonction des nécessités de l'entreprise, l'employeur s'efforce de permettre des horaires flexibles pour les salariés ayant des enfants à charge, notamment pour faciliter l'accompagnement des enfants dans les structures de garderie et scolaire.

Il est rappelé que les salariés, disposant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent demander à bénéficier d'une réduction de leur temps de travail jusqu'aux 3 ans de l'enfant, laquelle ne pourra porter la durée de travail hebdomadaire inférieure à 16 heures de travail. Le cas échéant, le salarié devra respecter les délais et formalisme prévus par le code du travail pour en informer son employeur.

Conformément à la législation, la salariée peut s'absenter une heure par jour pour allaiter son enfant, l'heure étant répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant celui de l'après-midi.

La période de trente minutes est réduite à vingt minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement. L'employeur est incité à s'accorder avec la salariée afin d'adapter au cas par cas les pauses.

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent également à soutenir la proposition de la MSA issue du livre blanc (nov. 24) « Femmes en agriculture », avec la mise en place d'une offre de garde en milieu rural aussi développée et abordable qu'en milieu urbain, avec une prise en charge financière plus élevée pour les familles monoparentales.

Article 3.6 | *Télétravail et droit à la déconnexion*

Les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent que deux dispositifs participent à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée : le télétravail et le droit à la déconnexion.

a) Le télétravail

Le télétravail demeure une possibilité d'exercer la partie administrative et déclarative de l'activité en cohérence avec l'organisation globale de l'entreprise. Le télétravail n'est pas un droit individuel déconnecté des intérêts collectifs du travail.

Pour le salarié comme pour l'employeur, le télétravail peut permettre d'augmenter les gains de productivité et de disposer de plus de concentration sur les tâches administratives. Le télétravail peut constituer un facteur d'attractivité des futurs salariés et un outil de fidélisation des salariés déjà en poste.

Toutefois, le télétravail peut amener une perte de cohésion dans l'entreprise et créer un sentiment d'isolement. C'est pourquoi ses modalités d'exécution doivent être adaptées à l'échelle de chaque structure.

Sur les conditions de mise en œuvre, chaque entreprise fixe avec ses salariés :

- la fréquence du télétravail, c'est-à-dire le nombre de jours autorisés ;
- le caractère fixe ou mobile des jours de télétravail ainsi que les règles afférentes à la prise de ces jours ;
- les conditions de réversibilité, c'est-à-dire les principales conditions d'annulation de ce télétravail ;
- les conditions relatives aux équipements permettant d'exercer le télétravail ;
- les conditions relatives à l'éventuelle prise en charge des frais liés au télétravail.

b) Le droit à la déconnexion

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé, et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Dès lors que le salarié utilise des appareils électroniques pour travailler et communiquer (messagerie électronique, ordinateur portable, téléphone), leur utilisation doit être régulée afin de garantir l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, particulièrement pendant les congés. Les modalités concernant le droit à la déconnexion sont inscrites dans le contrat de travail, ou en annexe de celui-ci.

Le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer pendant les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés chômés, les congés payés, ainsi que pendant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Ce droit se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, professionnels ou personnels, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congés, dans le respect de l'obligation de loyauté. Le fait de ne pas répondre aux sollicitations de l'employeur pendant ses temps de repos et de congés ne saurait être constitutif d'une faute.

Afin de permettre l'exercice effectif de ce droit, l'employeur s'engage, dans une démarche de prévention des risques associés aux outils numériques en s'assurant que la charge de travail ne rend pas impossible pour le salarié l'usage de son droit à la déconnexion.

Des actions de formation et de sensibilisation peuvent être prévues afin d'accompagner le salarié dans sa faculté à se connecter et se déconnecter de manière responsable.

Chapitre 4 La santé au travail

La santé au travail est la finalité selon laquelle chaque salarié doit pouvoir effectuer son travail en toute sécurité et de manière que ce travail n'entraîne aucune conséquence négative sur sa santé.

C'est une démarche interdisciplinaire, associant salariés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé.

Veiller à la préservation de la santé au travail offre de réels avantages tels que la satisfaction liée au travail, la capacité de faire face aux changements et la diminution de l'absentéisme. Elle est, par conséquent, une préoccupation majeure en entreprise.

La santé du salarié doit être considérée dans sa globalité, c'est-à-dire dans ses dimensions physiques et mentales.

Article 4.1 | La prévention

Au-delà des principes rappelés dans le chapitre 1^{er} et qui visent les risques inhérents à l'activité de l'entreprise, l'employeur doit être vigilant aux risques éventuels liés à l'état physique et/ou psychologique des salariés et aux risques extérieurs à l'entreprise. Une prévention adaptée doit être mise en place.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole tiennent à attirer l'attention sur les points spécifiques suivants :

a) Les aménagements liés à la grossesse

La femme enceinte est exposée à différents types de risques spécifiques. À ce titre, elle peut bénéficier d'un aménagement des horaires (notamment pour éviter le travail de nuit) et/ou de son poste, soit à l'initiative de l'employeur, soit de sa propre initiative en accord avec son employeur, soit sur demande du médecin du travail.

Conformément à la législation, afin de garantir la santé de la future mère et de son enfant, il est formellement interdit d'affecter une femme enceinte ou allaitant à un certain nombre de travaux exposant à des risques chimiques, biologiques et physiques spécifiquement définis, notamment aux :

■ Agents chimiques classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du parlement européen et du conseil du 16 décembre 2008.

À titre d'illustrations :

- toluène (solvant) : peinture de matériel agricole ;
- phtalates (DEHP, plastifiant) : tuyaux souples, bâches, équipements ;
- methoxyethanol (solvant) : nettoyage, peintures techniques ;
- perchloroéthylène (dégraissant) : nettoyage de vêtements de travail.

■ Benzène, certains produits antiparasitaires, à du plomb et certains dérivés des hydrocarbures aromatiques.

À titre d'illustrations :

- benzène (solvant/carburant) : présent dans l'essence, huiles usées ;
- naphthalène (insecticides) : boules à mites, répulsifs anti-rongeurs ;

■ Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :

- a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques (à titre d'illustrations : dinitrobenzène, chloronitrobenzène, colorants aujourd'hui très peu utilisés) ;
- b) Dinitrophénol (ancien fongicide interdit) ;

c) Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues (à titre d'illustrations, présents dans textiles, gants, tabliers importés).

Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale ;

■ Virus de la rubéole ou toxoplasmose, sauf s'il est prouvé que la salariée est suffisamment protégée par son état d'immunité ;

■ Travaux nécessitant l'usage d'un diable pour le transport de charges ou bien d'engins de type marteau-piqueur à air comprimé ;

■ Travaux en milieu hyperbare, dès lors que le travail expose à une pression relative supérieure à 100 hectopascals ;

■ Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A.

Si la femme enceinte travaille avec des animaux, des mesures particulières doivent être prises pour éviter les éventuels coups, les manipulations et les zoonoses.

De façon globale, pour les activités d'élevage, une information particulière doit être donnée aux salariés sur les risques liés à l'utilisation d'hormones de reproduction.

Au-delà des éventuels arrêts de travail accordés par le médecin traitant, en cas de « fausse couche » (interruption accidentelle de la grossesse), justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, la salariée a droit à 3 jours de repos payés.

Au-delà du jour de l'acte, en cas de procréation médicalement assistée (PMA – insémination artificielle, fécondation in vitro, accueil d'embryon) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, la salariée a droit à 1 jour de repos payé.

b) Les insectes nuisibles pour la santé

Les dérèglements climatiques modifient le type d'insectes présents sur le territoire. Aujourd'hui l'ensemble des insectes parasites externes (moustiques tigres, frelons asiatiques, tiques...) exige une évolution des dispositifs de prévention.

Pour améliorer la connaissance des phénomènes et leurs éventuelles conséquences sur la santé, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent la réalisation d'affiches informatives sur les risques encourus comprenant des indications sur la détection du risque (reconnaissance des nids et des zones à risque), les moyens de protection à mettre en place et les attitudes à adopter en cas d'exposition à ces risques notamment en cas de morsure ou de piqures.

Elles confient à la CPNACTA le soin de collaborer avec la MSA afin d'être en mesure rapidement de les mettre à la disposition des entreprises.

Enfin, elles rappellent que des visites médicales régulières permettent de détecter à temps des maladies transmises par ces insectes.

c) La lutte contre les agissements prohibés

La discrimination, le harcèlement de toute nature, les violences sexuelles et sexistes sont formellement interdits. Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour supprimer les attitudes inappropriées.

À cet effet :

- d’une part, les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole s’engagent à travailler à la mise à disposition d’affiches et de supports simples avec notamment les numéros d’urgence à diffuser auprès des entreprises agricoles ;
- d’autre part, l’employeur s’informe/se forme pour repérer et prévenir les comportements inappropriés, favoriser un climat de respect mutuel dans son entreprise ;
- et, au-delà des obligations légales, l’employeur se souciera de la mise en place d’un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L’employeur doit veiller à :

- informer les salariés sur leurs droits et sur les interlocuteurs possibles (représentants du personnel [CSE], inspection du travail, défenseur des droits, médecine du travail et le référent harcèlement s’il existe) ;
- mettre en place un processus simple et accessible pour signaler un comportement inapproprié, même dans les petites équipes (ex. : boîte à suggestions anonymes, numéro de contact extérieur, information auprès des représentants du personnel) ;
- et assurer la confidentialité et la protection des témoins et victimes pour éviter les représailles.

Enfin, il est rappelé que l’employeur est lui-même soumis à l’ensemble de ces règles. Il se doit de montrer l’exemple et ne saurait en aucun cas exercer ou cautionner toutes formes de violences, de harcèlement ou d’attitudes sexistes. Toute situation de ce type doit pouvoir être signalée et traitée, avec des garanties de confidentialité, de protection et de suivi auprès d’un tiers (représentant du personnel, référent harcèlement, SST, inspection du travail).

d) Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS sont la principale cause de maladie professionnelle en agriculture. Pour prévenir les TMS, l’employeur doit s’assurer :

- de la mise en place d’une organisation du travail supprimant ou limitant le risque ;
- de la mise à disposition de matériels et d’outils supprimant ou limitant le risque ;
- et de la diffusion d’information et de formations sur les postures et les manipulations adaptées.

L’employeur est invité à solliciter toute personne ou organisme pouvant contribuer à la mise en place des mesures de prévention et d’adaptation.

Les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés de l’interbranche agricole prennent également part à cette prévention en organisant des actions via les structures dans lesquelles elles siègent et qui sont susceptibles d’intervenir dans ce domaine (MSA, organismes assureurs, CPNACTA...).

De surcroît, pour informer et prévenir sur les risques pour la santé et la sécurité des salariés au travail que provoquent les comportements addictifs, les organisations patronales et syndicales de salariés de l’interbranche agricole conviennent de saisir les instances concernées pour réfléchir à des actions adaptées.

e) Les addictions

Les consommations de substances psychoactives (alcool, tabac, drogue, médicaments...) ou autres pratiques addictives (réseaux sociaux, numérique, jeux...) qu’elles soient occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés ainsi que de leurs collègues dans l’espace de travail.

Les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole conviennent qu'il peut être intéressant d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique d'évaluation des risques et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

Si une démarche de prévention est envisagée par l'employeur, elle doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien.

La CPNACTA se verra confier la mission de proposer aux CPHSCT de se saisir du sujet dans leurs territoires afin de proposer plusieurs livrables utiles aux entreprises et aux salariés : affiches, procédure de gestion des conduites addictives sur le poste de travail, partenariats avec la MSA et des associations, etc.

Les entreprises dotées d'un CSE peuvent intégrer dans les débats de leurs instances une réflexion sur les addictions vouée à prévenir les risques et à munir les managers d'une procédure visant à traiter les problématiques liées aux addictions (procédure de dépistage, mise en sécurité du salarié concerné et de ses collègues le cas échéant).

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que chaque salarié a la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail de la caisse de MSA dont il dépend. Cette visite a toute son importance dans le cadre des problématiques d'addictions.

La MSA ainsi que les organismes de santé et de prévoyance font partie des acteurs susceptibles d'apporter une aide aux employeurs dans la gestion des problématiques d'addiction.

Article 4.2 | Les services de santé

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole réaffirment leur attachement à leur organisme de protection sociale, lequel a su développer une parfaite connaissance des spécificités et des conditions d'exercice des métiers dans les filières agricoles.

Pour autant, face à la pénurie du corps médical (médecin du travail, infirmier...), elles demandent que des mesures soient prises pour que les missions puissent être correctement menées. Elles attendent pour cela que les pouvoirs publics mettent tout en œuvre afin d'aider les caisses de MSA à renforcer leur plan d'action en vue de relancer le recrutement des acteurs manquants (médecins du travail notamment) et s'assurer de leur maintien dans leur poste.

Parmi les axes d'amélioration de la santé des salariés, la prévention est primordiale et les visites médicales régulières ont une réelle efficacité notamment en détectant bien en amont certaines maladies, troubles ou usures. Dans cet objectif, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole estiment qu'une visite médicale par an devrait pouvoir être proposée à chaque salarié.

Article 4.3 | Le handicap visible et invisible

Dans le cadre de la politique d'inclusion et d'égalité des chances, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole reconnaissent la nécessité de mieux prendre en compte les handicaps visibles et invisibles.

Le poste de travail doit être adapté aux handicaps des salariés concernés et les préconisations du médecin du travail mises en place.

a) Les handicaps visibles

Que ce soit pour le recrutement ou pour permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap après un accident ou une maladie, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent que le secteur agricole offre tout un éventail d'opportunités, notamment grâce à la diversité des métiers disponibles, l'évolution technologique et les nouvelles pratiques agricoles émergentes.

Afin de faciliter ces opportunités, l'employeur et le salarié doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'aides. Outre les professionnels connus tels que les préventeurs de la MSA et l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), l'employeur comme le salarié peuvent saisir la CPHSCT ou le CSE pour envisager les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'accès aux postes de travail.

Différentes pistes sont à développer pour obtenir des solutions durables et pertinentes :

- l'évaluation et l'identification des risques professionnels spécifiques aux travailleurs en situation de handicap ;
- la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés ;
- une formation spécifique à la sécurité en tenant compte des limitations physiques des travailleurs ;
- la mise en place de parcours d'intégration avec un suivi spécifique et un accompagnement individualisé.

Une information sur les aides financières disponibles pour les aménagements de poste et l'embauche de personnes en situation de handicap est à diffuser largement auprès des entreprises agricoles. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole chargent la CPNACTA de gérer la mise en place de cette information.

Afin d'anticiper l'embauche de personnes en situation de handicap, l'employeur est invité à réfléchir à :

- l'adaptation des équipements agricoles et les outils de travail en fonction des besoins spécifiques (exemple : sièges ergonomiques, commandes adaptées, machines accessibles) ;
- l'aménagement de l'organisation du travail, notamment par des horaires réduits et/ou flexibles et des pauses adaptées ;
- la facilitation de l'accès aux infrastructures par des aménagements spécifiques (rampes d'accès, lieux d'accueil, sols stabilisés) ;
- la prise en compte des capacités du salarié pour la définition de ses missions et de ses objectifs.

Les salariés en situation de handicap visible bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à leurs rendez-vous médicaux, sur justificatif, dès lors que l'employeur a été informé selon les modalités fixées dans l'entreprise ou, à défaut, au moins une semaine à l'avance.

Pour rappel, toutes les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap.

b) Les handicaps invisibles

Les handicaps invisibles prennent de nombreuses formes. Ils peuvent relever de troubles cognitifs, neurologiques, psychiques, d'affections de longue durée, de maladies chroniques invalidantes, troubles du développement, troubles sensoriels...

Les salariés en situation de handicap invisible ont droit au respect de leur vie privée. Tout salarié qui évoque son handicap dans l'entreprise, ne pourra faire l'objet d'aucune discrimination.

Lorsqu'ils sont sollicités, les employeurs mettent en place un accompagnement individualisé, en lien avec les services compétents (MSA, Cap Emploi, etc.).

Les employeurs s'engagent à sensibiliser l'ensemble des salariés aux handicaps invisibles afin de prévenir les discriminations et de favoriser un environnement de travail bienveillant. Pour les accompagner, les CPHSCT sont invitées à mettre en place un plan de communication à l'attention des entreprises et des salariés (affiches, capsules vidéo...). Des sessions d'information pourront être organisées pour mieux comprendre les impacts de ces handicaps et adapter les pratiques professionnelles.

Des aménagements de poste ou d'organisation du travail peuvent être envisagés, tels que :

- la modulation des horaires en fonction des contraintes médicales ;
- l'adaptation des tâches ou l'allègement de certaines activités physiques ;
- l'accès facilité à des pauses ou à des espaces de repos ;
- l'utilisation d'équipements spécifiques ou d'outils numériques adaptés ;
- la mobilité interne.

Les salariés en situation de handicap invisible bénéficient d'une autorisation d'absence :

- pour se rendre à leurs rendez-vous médicaux, sur justificatif, dès lors que l'employeur a été informé selon les modalités fixées dans l'entreprise ou à défaut au moins une semaine à l'avance ;
- en cas d'endométriose, d'1 jour par mois ou 3 jours par trimestre (dans la limite de 13 jours par an), justifié par certificat médical à renouveler tous les ans. En revanche, si l'endométriose a donné lieu à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou à une attestation d'invalidité délivrée par la MSA ou à une reconnaissance en affection longue durée (ALD), la salariée a droit à 1 jour par mois ou 3 jours par trimestre de repos payé (dans la limite de 13 jours par an).

Article 4.4 | *L'usure professionnelle*

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé des travailleurs dans une ou plusieurs de ses dimensions : physique, psychologique et psychique, sociale.

L'usure professionnelle ne se limite pas aux TMS ou aux efforts physiques, elle englobe également l'usure cognitive (fatigue décisionnelle, stress lié aux aléas climatiques et économiques, conditions de travail inadaptées, etc.). Il est essentiel dans la connaissance de cette usure de l'appréhender comme un processus cumulatif, souvent peu visible et à effet qu'à long terme qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail.

Le processus peut apparaître tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière.

L'employeur en accomplissant son rôle de prévention participe à réduire l'usure professionnelle.

Au-delà des différentes actions déjà préconisées, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole ont identifié différents acteurs pouvant intervenir dans l'anticipation et la détection de l'usure professionnelle :

- la MSA ;
- les constructeurs de machines et outils liés aux activités des entreprises de l'interbranche agricole ;
- les organismes d'assurance de protection sociale complémentaire ;
- la CPHSCT, le CSE ;
- l'Anact.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole rappellent que les accords seniors (11 mars 2008 modifié) et compte épargne-temps (19 septembre 2001 modifié) contiennent des dispositions permettant d'organiser une fin de carrière dans des conditions pouvant intéresser les salariés.

Article 4.5 | La protection du salarié isolé

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés amenés à travailler seuls, hors de portée de vue ou de voix d'autres personnes, et sans possibilité d'être secourus rapidement en cas de besoin.

Ces mesures doivent notamment inclure :

- l'évaluation des risques liés à l'isolement, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en tenant compte des tâches effectuées, de la durée de l'isolement, de l'environnement de travail, etc. ;
- la mise en place de dispositifs d'alerte ou de communication, tels qu'un téléphone portable avec numéro d'urgence préprogrammé permettant de pouvoir signaler toute situation de détresse pour favoriser la réactivité des secours dans les meilleurs délais, un dispositif de protection du travailleur isolé (DPTI), un dispositif d'alarme automatique ou un système de géolocalisation adaptés. Dans ce cadre, les données n'existent qu'en temps réel, sans historique. En cas d'isolement prolongé, un équipement de recharge doit être mis à disposition. Dans les zones blanches, des dispositifs alternatifs peuvent être proposés (talkie-walkie, téléphone satellite, radio, balise...). L'employeur devra alors impérativement prévenir les salariés de la mise en place ou de l'existence d'un système de géolocalisation, et les informer des modalités et conditions dans lesquelles sont traitées les données collectées les concernant et obtenir leur autorisation écrite. En tout état de cause, cette géolocalisation ne peut avoir pour unique objectif que d'informer les services de sécurité sur la localisation du salarié. Si le salarié refuse, la responsabilité de l'employeur ne peut pas être engagée sur ce motif ;
- l'organisation régulière de points de contact, avec des procédures définies entre l'employeur et le salarié, pour alerter ou intervenir en cas d'absence de réponse ;
- la formation et la sensibilisation du salarié isolé, pour qu'il connaisse les risques encourus et les moyens de protection disponibles.

Par ailleurs, les organisations patronales et syndicales de salariés de l'interbranche agricole préconisent l'aménagement des tâches ou des horaires, lorsque cela est possible, pour éviter l'isolement prolongé ou pour favoriser le travail en binôme dans les situations à risque élevé.

Enfin, il est rappelé que le salarié travaillant en situation isolée ne peut pas accomplir les tâches suivantes :

- nonobstant les règles énoncées à l'article 2.3 du présent accord :
 - porter manuellement une masse supérieure à 30 kg ;
 - poser ou déposer manuellement des éléments d'appareils d'une masse supérieure à 50 kg ;
- faire des travaux exigeant le port d'un équipement de protection individuelle respiratoire isolant ou filtrant à ventilation assistée ;
- réaliser des travaux dans les arbres.

Chapitre 5 L'hébergement et le transport

Dans un secteur agricole marqué par la saisonnalité des activités, l'éloignement des exploitations et la dispersion des lieux de travail, l'organisation de l'hébergement et du transport des salariés constitue un élément périphérique des conditions de travail. Leur bonne prise en compte favorise non seulement l'accès à l'emploi et la continuité de l'activité, mais aussi la santé et la sécurité des salariés.

Ce chapitre a ainsi pour objectif de définir un cadre national visant à encadrer et améliorer les pratiques en matière d'hébergement et de transport des salariés agricoles, dans une logique de prévention des risques professionnels, de respect de la réglementation et de promotion d'un environnement de travail digne et adapté aux réalités du secteur.

Article 5.1 | L'hébergement

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole, conscientes des enjeux humains, sociaux et économiques liés aux conditions d'hébergement des travailleurs agricoles, s'engagent à promouvoir un hébergement digne, respectueux de la santé, de la sécurité et de la vie privée de chacun.

Elles demandent à l'ANEFA de mettre en place une communication sur les aides permettant aux salariés de se loger (cf. aides d'Action logement dont l'aide au logement des saisonniers agricoles ou le dispositif Visale).

Ne sont développées ci-dessous que les règles concernant le logement mis à disposition par l'employeur de façon temporaire pour les salariés dans le cadre des travaux saisonniers en application du code rural et de la pêche maritime.

Certaines règles prévues par ces textes sont d'application générale. D'autres sont propres à l'hébergement en logement individuel ou en logement collectif.

La mise à disposition d'un logement accessoire au contrat de travail doit être différenciée de la mise à disposition d'un logement à la suite de la conclusion d'un contrat de bail entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, contrat de bail et contrat de travail sont totalement indépendants et le contrat de bail est soumis à la législation des baux d'habitation.

Dans certains cas de figure, le logement peut être mis à disposition à titre gratuit sous réserve de l'application de la législation sociale.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'exception des dérogations autorisées selon la législation en vigueur.

a) Caractéristiques communes du logement collectif ou individuel

Les salariés agricoles ne peuvent être hébergés en sous-sol.

Les salariés doivent pouvoir clore leur logement et y accéder sans danger et librement.

Tous les hébergements utilisés par les salariés, pour une durée supérieure de 30 jours, doivent faire l'objet d'un état des lieux d'entrée et de sortie en présence de l'employeur afin de s'assurer de leur propreté et du bon état de fonctionnement des appareils et des équipements.

1. Construction

Les matériaux utilisés pour la construction ne doivent pas être de nature à porter atteinte à la santé de leurs occupants. Ils doivent permettre :

- d'évacuer les locaux sans risque en cas d'incendie ;
- d'éviter les condensations et températures excessives positives ou négatives.

L'hébergement doit être exempt de tout risque manifeste pour la santé des salariés (humidité, moisissure, infestation, etc.), offrir une protection contre les intempéries et répondre aux normes de sécurité incendie (extincteur, détecteur de fumée, détecteur de monoxyde de carbone, etc.).

La hauteur sous plafond ne peut être inférieure à 2 mètres. Dans le cadre des nouvelles constructions, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole encouragent à porter cette hauteur minimale à 2,50 mètres.

Dans les pièces destinées au séjour et au sommeil, la surface des fenêtres doit être au moins égale à 1/10 de la surface au sol de chaque pièce pour les logements fixes.

Dans les pièces destinées au sommeil, un dispositif d'occultation des ouvertures (fenêtres ou autres ouvrants) doit être prévu.

L'espace habitable ne peut être en aucun cas un local de stockage ou un local technique.

Le logement doit être isolé des lieux où sont entreposées des substances et préparations dangereuses au sens de la réglementation en vigueur ou des produits susceptibles de nuire à la santé de ses occupants.

Il doit aussi être éloigné des dépôts de matières malodorantes et toutes mesures doivent être prises pour assurer la destruction des parasites et des rongeurs.

2. Éclairage, chauffage, ventilation, isolation

Le logement doit être aéré de façon permanente. Les appareils à combustion destinés au chauffage et à la cuisson ainsi que leurs conduits, gaines et accessoires ne doivent pas être susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des occupants.

Les installations électriques doivent également préserver la sécurité de leurs utilisateurs. Les couloirs et les escaliers doivent être suffisamment éclairés pour assurer la sécurité des déplacements.

La température doit pouvoir être maintenue à 18° C minimum.

3. Installations sanitaires

Les installations d'eau doivent assurer une distribution permanente d'eau potable, avec une pression et un débit suffisants et les robinets des éviers, lavabos et douches doivent fournir de l'eau à température réglable.

Les toilettes doivent être intérieures ou attenantes au logement.

Les toilettes ne doivent pas communiquer directement avec les pièces destinées au séjour et aux repas. Leurs portes doivent être pleines et munies d'un dispositif de fermeture intérieure, « décondamnable » de l'extérieur.

4. Literie

Une literie totalement équipée, propre et en bon état doit être mise à disposition des salariés.

5. Accès à l'information

Les salariés doivent être informés dans une langue qu'ils comprennent des conditions de logement (accès, fonctionnement, etc.), des consignes de sécurité et d'évacuation et des personnes à contacter en cas de problème.

6. Respect de la vie privée

L'espace de vie des salariés ne doit en aucun cas être partagé avec le public.

Hors cas de force majeure, si l'employeur souhaite se rendre au logement des salariés, celui-ci est dans l'obligation de les prévenir 24 heures avant son arrivée et de préciser l'objet de sa visite.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut pénétrer dans le logement des salariés sans les avoir informés préalablement.

b) Caractéristiques du logement individuel

Lorsqu'un logement individuel est mis à la disposition du salarié (et éventuellement, de sa famille), il doit comporter :

- une cuisine ou un coin cuisine ;

- au moins une pièce destinée au séjour et au sommeil d’une surface habitable de 9 m² lorsque la cuisine est séparée et de 12 m² lorsqu’un coin cuisine est aménagé dans la pièce, pour une résidence fixe.

La surface habitable du logement, dans une résidence fixe, ne peut être inférieure à 14 m² pour un seul occupant. Elle est majorée de 7 m² pour chaque occupant supplémentaire.

Le logement doit répondre aux conditions générales d’hygiène, de sécurité et de confort. Les installations sanitaires doivent comprendre : un évier dans la cuisine, un lavabo, une douche et des toilettes intérieures ou attenantes.

Lorsque la consommation d’eau, de gaz et d’électricité est à la charge du salarié, elle doit être enregistrée par des compteurs propres au logement.

Conformément à la réglementation, le salarié assure l’entretien courant du logement.

c) Caractéristiques du logement collectif

1. Locaux destinés au sommeil et aux repas

Toute pièce destinée au sommeil peut recevoir au maximum 6 salariés, et les pièces doivent être séparées pour les hommes et les femmes. La superficie minimale est de 9 m² dans les résidences fixes pour le 1^{er} occupant et de 7 m² par occupant supplémentaire. Dans les résidences mobiles ou démontables, la superficie est au minimum de 6 m². Si la configuration du logement ne permet pas de respecter ces surfaces mais qu’elle répond aux critères de décence tels que définis dans le règlement sanitaire départemental (RSD), l’employeur peut y loger ses salariés.

Chaque salarié doit avoir à sa disposition :

- une literie totalement équipée, propre et en bon état ;
- une armoire individuelle fermant à clef.

Les lits ne peuvent être superposés.

Les locaux destinés aux repas doivent comporter une cuisine et un réfectoire d’une superficie minimale de 7 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par personne supplémentaire. Lorsque la structure des lieux s’y oppose, ces deux fonctions peuvent être regroupées dans une pièce unique d’une superficie minimale de 10 m² pour un salarié, majorée de 2 m² par salarié supplémentaire.

La pièce à usage de cuisine n’est pas obligatoire lorsque l’employeur prend en charge la préparation des repas. Dans ce cas, un espace est aménagé et équipé pour que les salariés puissent préparer et prendre leurs repas en dehors des jours ouvrés.

Dans les résidences fixes, lorsque le nombre de salariés saisonniers est au plus de 3, une pièce unique peut servir à la fois au sommeil et au repas, dans le respect, le cas échéant, de la séparation homme/femme. La superficie est alors au minimum de 12 m² pour un salarié, majorée de 7 m² par salarié supplémentaire.

Les locaux destinés aux repas doivent être équipés :

1. D’ustensiles de cuisine et des appareils de cuisson en bon état ;
2. D’appareils de réfrigération en bon état ;
3. De tables et de sièges en bon état.

L’employeur doit mettre à disposition des poubelles fermées et munies de sacs adaptés.

2. Installations sanitaires

Une salle d'eau comportant des lavabos (un pour 3 personnes) et des douches (une pour 6 personnes) doit être aménagée.

Un espace de déshabillage doit être prévu pour protéger des projections d'eau.

Les installations sanitaires doivent être séparées pour les hommes et les femmes.

Afin de renforcer l'hygiène et le confort quotidien des salariés, il est recommandé d'installer un lave-linge pour cinq personnes dans les hébergements collectifs.

3. Entretien des locaux

Il appartient au chef d'entreprise d'assurer ou de faire assurer à ses frais, le maintien en bon état des locaux.

d) Dispositions spécifiques à certains logements

Dans les zones où le réseau téléphonique est absent ou insuffisant, il est recommandé d'installer un système d'alerte ou un dispositif de communication satellitaire, afin de garantir la sécurité des salariés isolés et de permettre une intervention rapide en cas d'urgence.

1. L'hébergement de garde

La localisation particulière des hébergements en estive justifie des mesures complémentaires. Le logement du salarié doit être clairement signalé au public par des panneaux d'information et d'interdiction d'accès.

Pour les logements de garde, les hébergements en résidence fixe doivent être privilégiés dès que le terrain le permet.

L'hébergement dans un abri mobile ou démontable ne doit pas dépasser 30 jours sur toute la période d'estive.

Lorsque l'hébergement dépend des pouvoirs publics et qu'il s'agit d'un abri mobile ou démontable, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole s'engagent à initier auprès des autorités compétentes des démarches pour demander la construction d'hébergements fixes.

Les hébergements mobiles ou démontables doivent être équipés des éléments suivants :

- alimentation en électricité ;
- dispositif de chauffage et combustible ;
- dispositif de cuisson ;
- toiture étanche ;
- dispositifs d'occultation des ouvertures ;
- mobilier ;
- fourniture d'ustensiles de cuisine et de matériels d'entretien ;
- chenil, si le chien est nécessaire à l'exécution du travail ;
- extincteur, détecteur de fumée et de monoxyde de carbone ;
- trousse de secours.

2. L'hébergement non raccordé à l'eau potable

L'employeur doit prévoir de l'eau potable à hauteur de 100 litres d'eau par jour et par salarié. Il doit également prévoir le nécessaire pour l'hygiène (système de douche, baignoire, etc.).

Il est également préconisé d'être vigilant à la bonne isolation des abris mobiles ou démontables contre les intempéries et l'humidité.

Dans les zones rurales, le transport constitue un enjeu majeur pour assurer le trajet jusqu'aux lieux de travail et garantir la mobilité des salariés et l'accès aux services essentiels. Les spécificités géographiques, ainsi que la faible densité de population, peuvent rendre l'offre de transport public limitée et peu adaptée aux besoins des salariés agricoles.

Face à ces défis, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole considèrent essentiel de mettre en place des mesures pragmatiques pour améliorer les conditions de transport, réduire les coûts de déplacement et favoriser l'inclusion professionnelle. L'objectif est de permettre aux salariés d'effectuer les trajets domicile/travail dans de bonnes conditions et d'assurer une meilleure qualité de vie professionnelle en milieu rural.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole :

- rappellent que le compte personnel de formation peut être utilisé par les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du RSA et les salariés en situation de handicap (sous réserve de nouvelles évolutions réglementaires) pour financer une préparation aux épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire de toutes les catégories de véhicules terrestres à moteur dès lors que le candidat au permis ne possède pas un autre permis de conduire en cours de validité sur le territoire français ;
- soulignent que lorsque le permis est nécessaire pour les activités professionnelles, il peut être pris en charge sur les fonds de formation de l'entreprise ;
- demandent à l'Anefa de mettre en place une communication massive sur les aides autour de la mobilité (comme « mes aides » de France Travail ou les aides des collectivités locales, Pays'Apprentis) ;
- invitent la CPNACTA à se saisir du sujet prévention sur les risques routiers.

Lorsque le salarié utilise son propre véhicule pour effectuer les trajets domicile/lieu de travail, d'une part, les règles d'indemnisation sont celles déterminées dans la convention collective applicable dans son entreprise et d'autre part, il lui appartient d'en avertir son assureur.

Les salariés saisonniers ou permanents sont souvent confrontés à un manque de transports en commun, ou à des distances importantes entre leur domicile et les exploitations, ou encore à l'absence de véhicule personnel. Face à ces enjeux, plusieurs solutions peuvent être envisagées pour améliorer l'accessibilité aux lieux de travail et sécuriser les recrutements.

La participation à l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport

Dans le cas où un salarié rencontrerait des difficultés financières pour procéder à l'achat ou à la réparation d'un véhicule ou un moyen de transport, l'employeur peut aider le salarié en formalisant avec ce dernier un contrat de prêt.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Si les deux parties en conviennent, le montant de chaque remboursement mensuel peut être retenu sur le salaire, néanmoins, le montant de chaque remboursement ne saurait excéder 10 % du salaire net, dans la limite de la quotité saisissable. Le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le contrat de prêt cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement pendant et après la relation de travail en cas de cessation du contrat de travail. Le salarié doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

La somme prêtée par l'entreprise ne peut excéder 2 mois de salaire. Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture, le montant du prêt restant dû peut être exigible si les parties l'ont mentionné dans le contrat de prêt. Dans ce cas, l'employeur pourra déduire le restant dû :

- sur les salaires nets dans la limite de 10 % de la quotité saisissable ;
- sur les sommes de nature indemnitaire.

Toutefois, après un an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance. Dans ce cas, la somme restant due est à la charge unique de l'entreprise. L'objectif est de soutenir la participation sociale de l'entreprise à l'accès ou maintien dans l'emploi en garantissant la mobilité quotidienne du salarié et en favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

La mise en place de navettes spécifiques

Afin de s'adapter aux horaires parfois atypiques du travail agricole (démarrage tôt le matin, horaires variables), la mise en place de navettes dédiées peut s'avérer particulièrement efficace. Ces navettes peuvent relier des points de rassemblement (centres-bourgs ou centre du village, gares, zones résidentielles) aux exploitations agricoles selon un calendrier défini à l'avance.

Cette solution peut aller jusqu'à la mise en œuvre d'un service de transport à la demande (TAD), permettant une plus grande souplesse et une couverture plus fine du territoire, notamment lorsque les effectifs varient selon les saisons. L'organisation peut être portée par l'employeur, une collectivité, un groupement d'employeurs ou une structure associative.

L'organisation de covoiturage

Autre levier d'action simple : le covoiturage entre salariés agricoles. Il peut être structuré autour de plateformes numériques existantes (pour exemple : Blablacar, Mobicoop, Klaxit, Karos...), ou plus simplement via des outils de communication de proximité (réseaux sociaux comme un groupe WhatsApp ou une page Facebook dédiés aux saisonniers d'un territoire).

Cette démarche nécessite la mise en place d'une animation en amont : sensibilisation des employeurs et des salariés, désignation d'un référent mobilité locale et valorisation des bonnes pratiques.

La mise à disposition de vélos (électriques)

Lorsque les distances sont raisonnables (moins de 10 km), notamment entre un point de transport (gare, bus...) et une exploitation, la mise à disposition de vélos (électriques) constitue une alternative pertinente.

Une flotte de vélos peut être déployée à l'échelle intercommunale ou mutualisée entre plusieurs entreprises agricoles, avec des points de relais installés dans les bourgs ou les villages ou aux abords des gares. Pour garantir la réussite du dispositif, il convient de prévoir des abris sécurisés, des bornes de recharge et un système d'entretien régulier.

Lorsque l'entreprise met à disposition des vélos pour ses salariés, elle doit proposer les équipements de sécurité adéquats.

La création d'abris pour les transports à mobilité douce

Afin de protéger les vélos, trottinettes ou autres modes de déplacements alternatifs aux déplacements motorisés, l'employeur doit dédier un endroit couvert.

Le prêt de véhicule ou de moyens de transport

Pour les salariés sans permis ou sans voiture, notamment les jeunes ou les personnes en insertion, le prêt temporaire d'un véhicule ou d'un autre moyen de transport ne nécessitant pas de permis, peut être un véritable levier d'inclusion professionnelle.

Une flotte mutualisée peut être constituée par un regroupement d'employeurs ou une structure d'insertion. Ce système nécessite un encadrement clair (contrat de prêt, assurance), mais il répond à un besoin concret et immédiat dans de nombreuses zones rurales.

Chapitre 6 Dispositions générales

Article 6.1 | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des parcs zoologiques, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses et des champs de course), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 6.2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.3 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de l'interbranche agricole se réunissent au minimum tous les 5 ans pour examiner le besoin de réviser le présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord ou avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 6.4 | *Dépôt et extension*

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

Article 6.5 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260290-000726

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
