SE FORMER POUR PILOTER SES PROJETS PROFESSIONNELS

VIVEA, votre fonds d'assurance formation, vous accompagne dans le développement de vos compétences et le financement de votre formation professionnelle continue.

- **Comment bénéfier d'une prise en charge ?**

Vous versez chaque année une contribution formation collectée par la MSA. VIVEA en assure la gestion et la mutualisation. Cette contribution vous permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de vos frais de formation. Chaque agriculteur, contributeur VIVEA, dispose au maximum de 3 000 € (montant 2025) de prise en charge par an pour se former. Ce crédit est disponible sur l'année civile de janvier à décembre. Une formation commencée en année n peut se terminer en mars de l'année n+1. Le crédit n'est pas reportable d'une année sur l'autre. Les formations aux permis et aux bilans de compétences ne sont pas déduites de ce forfait.

- **Pour quel type de formation ?**

Les formations financées par VIVEA ont pour vocation d'élargir vos champs de compétences pour gagner en efficacité et améliorer votre vie quotidienne : *comprendre les évolutions des marchés, des politiques publiques, mieux gérer en réduisant ses charges, moderniser son entreprise, améliorer la qualité de ses prestations…*

Les programmes et les méthodes d'apprentissage sont différent de ceux de la formation initiale, moins théoriques et plus pratico-pratiques, construits à partir de l'écoute des questions qui se posent dans l'exercice du métier.

Les stagiaires doivent repartir avec des solutions. Les formations sont des lieux de rencontres et d'échanges. Organisées en petits groupes et si possible sur les lieux de production, elles sont de courte durée (2 jours en moyenne).

- **Comment choisir une formation ?**

VIVEA publie la liste des formations financées par les comités VIVEA sur son site vivea.fr.

Une présentation détaillée de chacune d'elles et les coordonnées de l'organisme de formation qui la met en place sont à votre disposition sur la page : « **choisir une formation** ».

Vous pouvez aussi solliciter individuellement ou en groupe une organisation professionnelle ou un organisme de formation pour qu'une formation spécifique à vos besoins soit élaborée.

- **Deux espaces dédiés aux chefs d'entreprise sur www.vivea.fr**

Un espace dédié aux « Chefs d'entreprises et collaborateurs » : droits, démarches, foire aux questions, témoignages vidéos d'agriculteurs.

Un espace personnel dans lequel vous trouverez, notamment, la liste des formations que vous avez suivies (et celles de vos ayants droit) depuis 2011 https://extranet.vivea.fr/hapi/#/connexion

Pour en savoir davantage, rejoignez-nous sur : **www.vivea.fr** ou contactez votre délégation régionale en appelant au **02 41 21 11 34.**

ÉVOLUTION DE LA GRILLE DE SALAIRES AGRICOLES

Suite à l'augmentation du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024, et après deux séances de négociation, les 14 novembre 2024 et 12 mars 2025, les partenaires sociaux ont abouti à un accord modifiant la grille de salaires (avenant n° 9 à la Convention Collective Nationale de la production agricole et des CUMA). L'augmentation de la grille salariale varie de + 1,8 % à + 2 % en fonction des paliers.

Cet avenant a été étendu par arrêté au JORF le 11 juin 2025. La nouvelle grille sera donc applicable à compter du 1.07.2025.

Palier	Coefficient d'emploi	Applicable à compter du 1.07.2025	Catégorie socio profes-sionnelle
Palier 1	De 9 à 11	11.88 €	**OUVRIER**
Palier 2	De 12 à 16	11.97 €	
Palier 3	De 17 à 24	12.14 €	
Palier 4	De 25 à 35	12.40 €	
Palier 5	De 36 à 51	12.93 €	
Palier 6	De 52 à 73	13.54 €	
Palier 7	De 74 à 104	14.33 €	**TECHNICIEN** Minimum 74 points, dont : - Degré 4 critère technicité - Degré 3 critère responsabilité - Degré 3 autonomie
Palier 8	De 105 à 143	15.32 €	**AGENT DE MAITRISE** Minimum 105 points, dont : - Degré 4 critère technicité - Degré 3 critère responsabilité - Degré 3 autonomie
Palier 9	De 144 à 196	16.58 €	
Palier 10	De 197 à 270	18.36 €	**CADRE** Minimum 197 points, dont : - Degré 4 critère technicité - Degré 4 autonomie - Degré 4 management
Palier 11	De 271 à 399	20.90 €	
Palier 12	À partir de 400	23.88 €	

Source juridique :

- *Arrêté du 4 juin 2025 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles*

CANICULE : DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS DÈS LE 1ER JUILLET 2025

Dès le 1er juillet 2025, le décret du 27 mai 2025 impose des obligations précises à tous les employeurs dès que Météo-France déclenche une vigilance jaune canicule. Ce décret concerne tous les acteurs du travail en extérieur, y compris les agriculteurs, leurs salariés, les saisonniers, les apprentis, ainsi que les indépendants qui travaillent sur les exploitations (prestataires, sous-traitants…).

Avec le réchauffement climatique, les fortes chaleurs sont de plus en plus fréquentes, plus précoces et plus longues. Au printemps 2025, certaines régions ont connu des températures au-dessus de 30 °C dès la fin mai. En 2024, sept décès liés à la chaleur ont été enregistrés sur des lieux de travail en France.

La canicule est désormais un risque professionnel reconnu, au même titre qu'un accident de travail. Les effets sont bien connus : déshydratation, coup de chaleur, fatigue, malaises, pertes de vigilance, voire accidents graves.

Ce qui change pour vous :

Dès une alerte jaune canicule, vous êtes dans l'obligation :

1. d'adapter l'organisation du travail :
   - Décaler les horaires pour éviter les heures les plus chaudes (souvent entre 12h et 16h),
   - Suspendre les tâches les plus physiques ou pénibles (ex : récolte manuelle, port de charges),
   - Prévoir des pauses plus longues et plus fréquentes à l'ombre.
2. d'assurer l'accès à l'eau fraîche : Si vous n'avez pas d'eau courante sur l'exploitation, vous devez fournir au moins 3 litres d'eau fraîche par jour et par salarié. L'eau doit être facilement accessible et conservée à l'abri de la chaleur.
3. de fournir des équipements de protection adaptés : chapeaux, vêtements légers et respirants, lunettes de protection contre le soleil.
4. d'accorder une vigilance particulière pour les femmes enceintes et les personnes fragiles.
5. d'aménager les lieux de travail : installer des zones d'ombre ou d'abris pour les travaux extérieurs, utiliser des ventilateurs, des brumisateurs ou des pare-soleil si possible. Prévoir des protocoles de secours, notamment pour les travailleurs isolés (ex : sur une parcelle éloignée).
6. de mettre à jour votre Document Unique (DUERP) : le risque canicule devra obligatoirement y figurer. Vous devrez y ajouter un plan d'action, des mesures de prévention, une formation de vos salariés à la reconnaissance des signes d'alerte (vertiges, crampes, nausées…).

Des contrôles renforcés par l'administration :

L'Inspection du travail pourra effectuer des contrôles sur votre exploitation. En cas de manquement, elle pourra :

- Vous mettre en demeure d'agir sous 8 jours,
- Ou suspendre l'activité, si elle juge qu'il y a un danger sérieux pour vos salariés.

En 2024, 1 500 contrôles ont déjà été réalisés dans les secteurs les plus exposés comme l'agriculture. Ces contrôles vont s'intensifier.

Ce qu'il faut retenir :

- La canicule est un risque professionnel à prendre au sérieux.
- En tant qu'exploitant, vous êtes responsable de la santé et de la sécurité de vos salariés et intervenants.
- Anticiper, adapter et prévenir sont les mots d'ordre de cette nouvelle réglementation.
- Ces obligations sont légales, et leur non-respect peut entraîner des sanctions importantes.

Source juridique :

- *Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur*

NOUVEAU FORMULAIRE POUR LES ARRÊTS MALADIE

Afin de lutter contre la vente de faux arrêts de travail sur les réseaux sociaux ou sur internet, le législateur a mis en place à compter du 1er juillet 2025, un nouveau formulaire CERFA, plus sécurisé.

Le contenu reste le même, avec des changements tel que :

- Nouvelle étiquette holographique,
- Papier spécial,
- Encre magnétique,
- Traits d'identification du prescription, etc ....

Les anciens formulaires seront automatiquement rejetés par l'assurance maladie (MSA, CPAM), entrainant donc le non-versement des indemnités journalières.

Cette évolution concerne les salariés qui envoient leurs formulaires à la MSA.

Source juridique :

- *ameli.fr*

LE CONTRAT SAISONNIER EN AGRICULTURE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Chaque année, l'agriculture représente près d'un quart des contrats saisonniers signés en France. Ces emplois concernent principalement les secteurs du maraîchage, de l'arboriculture et de la viticulture, pour des missions telles que la cueillette, la taille des arbres ou encore les vendanges.

Qu'est-ce qu'un travail saisonnier ?

Un travail saisonnier est un emploi répétitif à la même période chaque année, en lien avec les saisons ou les habitudes collectives de consommation. Ce type d'activité se réalise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), que l'on appelle CDD saisonnier.

Caractéristiques du CDD saisonnier

- Contrat écrit obligatoire : comme tout CDD, le contrat saisonnier doit être rédigé par écrit et mentionner certaines informations légales obligatoires (poste, durée, rémunération, etc.).
- Terme imprécis possible : le contrat peut ne pas mentionner de date de fin précise. Dans ce cas, il doit indiquer une durée minimale d'emploi.
- Pas d'indemnité de fin de contrat : contrairement aux autres CDD, le salarié saisonnier n'a pas droit à la prime de précarité à la fin de son contrat.

Durée du travail et dérogations possibles

En période de forte activité (par exemple, lors des récoltes), il est possible de dépasser la durée maximale journalière de travail fixée à 10 heures.

Pour cela, l'exploitant doit :

- Faire une demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail,
- Fournir les justifications nécessaires,
- Recueillir l'avis du Comité social et économique (CSE) s'il existe dans l'entreprise.

Rémunération des saisonniers

Les contrats saisonniers ne peuvent pas être mensualisés. Le paiement se fait en fonction des heures réellement travaillées, conformément à l'article L3242-1 du Code du travail.

FORMATION DES SALARIÉS ALLOPHONES DURANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Deux décrets d'application de la loi immigration du 26 janvier 2024, intitulée « Pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration », ont été publiés le 31 décembre 2024. Ces textes précisent les périodes de formation pour les salariés allophones * signataires d'un contrat d'intégration républicaine (CIR)*.

Voici les principales dispositions :

1. Formation considérée comme temps de travail effectif
   - La durée maximale de formation prise en compte comme du temps de travail effectif est de 80 heures pour les salariés concernés.
2. Répartition des heures de formation
   - La répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail doit être définie par accord entre le salarié et l'employeur.
   - En cas d'absence d'accord, la durée des absences pour suivre ces formations ne peut dépasser 10 % de la durée hebdomadaire de travail du salarié.
3. Utilisation du compte personnel de formation (CPF)
   - Lorsque le salarié allophone mobilise son compte personnel de formation (CPF), il peut bénéficier d'une autorisation d'absence d'une durée maximale de 28 heures.

Ces nouvelles règles visent à favoriser l'intégration des salariés allophones en permettant un accès encadré à la formation linguistique et professionnelle, tout en tenant compte des besoins des entreprises en matière d'organisation du travail.

** Le terme « allophone » désigne les personnes qui ont pour langue maternelle une autre langue que celle du pays dans lequel elles vivent.*

** Le (CIR) est conclu entre l'État français et tout étranger non européen séjournant en France et qui souhaite s'installer durablement. Le signataire s'engage à suivre des formations pour favoriser son insertion dans la société française. La formation civique est obligatoire. Une formation linguistique peut vous être demandée en fonction de votre niveau en français.*

Source juridique :

- *L. n°2024-42, 26 janv. 2024 ; JO, 27 janv.*
- *D. ° 2024-1243 et n° 2024-1244, 30 déc. 2024 : JO, 31 déc.*

AUGMENTATION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DE LA PARTICIPATION PATRONALE AUX TITRES-RESTAURANT

Depuis le 1er janvier 2025, le plafond d'exonération maximum de la participation patronale au financement des titres-restaurant est relevé à **7,26 € par titre** (contre 7,18 € en 2024). Cette revalorisation a pour objectif d'inciter l'employeur à augmenter sa participation. Au-delà de ce plafond, cette contribution patronale réintégrera l'assiette de calcul des cotisations.

Pour bénéficier d'une exonération des cotisations de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la participation de l'employeur doit se situer entre 50 et 60 % de la valeur du titre remis au salarié.

Ainsi, lorsque la contribution de l'employeur s'élève à 7,26 €, la valeur du titre-restaurant devra se situer **entre 12,10 € et 14,52 €** pour une exonération maximale de la participation patronale.

En parallèle, la prolongation de la dérogation sur l'utilisation des titres-restaurant est en discussion à l'Assemblée nationale.

Depuis la loi « pouvoir d'achat » du 16 août 2022, une dérogation exceptionnelle autorisait l'utilisation des titres-restaurant pour régler tout produit alimentaire, qu'il soit directement consommable ou non. Cette mesure, initialement prolongée jusqu'au 31 décembre 2024, permettait notamment l'achat de produits alimentaires crus tels que les pâtes, le riz ou la viande, contrairement aux règles classiques qui limitaient leur usage aux préparations prêtes à consommer (fruits et légumes inclus).

Une proposition de loi adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 20 novembre 2024 prévoit une prolongation de cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2026. Le texte a été examiné par le Sénat le 15 janvier 2025.

Points clés à retenir :

1. Plafond d'exonération : la participation de l'employeur est exonérée dans la limite de 7,26 € en 2025.
2. Utilisation élargie des titres-restaurant : une prolongation jusqu'en 2026 de l'autorisation d'achat de produits alimentaires non consommables immédiatement est en discussion.

Ces mesures ont pour but de renforcer l'attractivité des titres-restaurant comme avantage social et facilitant leur utilisation pour des besoins alimentaires variés.

Source juridique :

- BOSS

AUGMENTATION DU RESTE À CHARGE POUR LES SALARIÉS UTILISANT LEUR CPF

À partir du 1er janvier 2025, les salariés souhaitant mobiliser leur **compte personnel de formation (CPF)** devront s'acquitter d'une participation financière obligatoire portée à **102,23 €**, contre 100 € en 2024.

Le législateur a instauré une règle annuelle de revalorisation, alignée sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac. Cet indice est calculé sur les douze derniers mois, prenant en compte les données publiées par l'INSEE deux mois avant la date de revalorisation. Pour 2025, cette variation a conduit à un ajustement de 2,23 €, ce qui porte le reste à charge à **102,23 €**.

Rappel : Le **reste à charge CPF** impose au titulaire du compte de participer financièrement au financement de sa formation, sauf exceptions prévues par le Code du travail (articles L. 6323-4 et L. 6323-7). Ce mécanisme vise à encourager l'engagement du salarié dans son parcours de formation.

Ce que cela signifie pour les salariés et les entreprises :

- Pour les salariés : cette revalorisation reste modeste, mais marque une participation croissante à leur propre développement professionnel.
- Pour les employeurs : ils peuvent continuer à soutenir leurs salariés en finançant tout ou partie les formations pour alléger ce reste à charge.

Ce nouveau montant de 102,23 € s'appliquera à toutes les formations engagées à compter du 1er janvier 2025.

Source juridique :

- Arrêté du 26 décembre 2024 fixant pour 2025 le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation.