

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles

IDCC 7025

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 30/07/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 27/07/2026 21:49

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC7025-20260730-134107

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	8
Convention collective nationale du 8 octobre 2020	10
<i>Préambule</i>	10
<i>Chapitre Ier Champ d'application</i>	11
<i>Chapitre II Négociation. Procédure conventionnelle d'interprétation de règlement des conflits collectifs et commission de conciliation.</i>	12
<i>Chapitre III Durée. Révision et dénonciation. Obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue</i>	14
<i>Chapitre IV Droit syndical et d'expression et protection des salariés</i>	16
<i>Chapitre V Représentation du personnel. Représentation professionnelle</i>	17
<i>Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire</i>	20
<i>Chapitre VII Contrat de travail</i>	20
<i>Chapitre VIII Salaires. Indemnités. Modalités de paiement des salaires</i>	24
<i>Chapitre IX Durée du travail</i>	29
<i>Chapitre X Dispositions particulières</i>	38
<i>Chapitre XI Privation partielle d'emploi</i>	41
<i>Chapitre XII Rupture du contrat de travail</i>	41
<i>Chapitre XIII Formation professionnelle</i>	43
<i>Chapitre XIV Droit à la déconnexion. Actes sociaux et culturelles. Hygiène. Prévention des accidents. Médecine préventive et du travail</i>	44
<i>Chapitre XV Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé</i>	46
<i>Chapitre XVI Épargne salariale</i>	48
<i>Chapitre XVII Date d'effet, dépôts et demande d'extension</i>	48
<i>Annexes</i>	48
TEXTES ATTACHÉS	84
<i>Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i>	86
<i>Préambule</i>	86
<i>Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977</i>	92
<i>Préambule</i>	92
<i>Chapitre Ier Champ d'application</i>	93
<i>Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord</i>	94
<i>Chapitre III Procédure de conciliation</i>	95
<i>Chapitre IV Dispositions d'ordre général</i>	95
<i>Chapitre V Primes</i>	96
<i>Chapitre VI Avantages en nature</i>	96
<i>Chapitre VII Paiement des salaires</i>	98
<i>Chapitre VIII Congés</i>	101
<i>Chapitre IX Rupture des contrats de travail</i>	103
<i>Chapitre X Santé et sécurité des salariés</i>	103
<i>Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture</i>	104
<i>Chapitre XII Prévoyance et santé</i>	110
<i>Chapitre XIII Dépôt et extension</i>	110
<i>Activité partielle de longue durée</i>	112
<i>Préambule</i>	112
<i>Bretagne (ex-IDCC 8532) Prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres</i>	121
<i>Préambule</i>	121
<i>Landes (ex-IDCC 9401) Accord du 23 novembre 2022</i>	123
<i>Champ d'application</i>	123
<i>Dispositions spécifiques aux cadres</i>	132
<i>Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accord du 8 mars 2023</i>	134

Préambule	134
Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Régime de prévoyance des salariés non-cadres	
	144
Préambule	144
Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accord du 20 juin 2024	155
Préambule	155
Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Prévoyance des salariés non-cadres	164
Préambule	164
Charente-Maritime Avenant n° 8 du 2 décembre 2024 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	169
Préambule	169
Hautes-Pyrénées Avenant n° 8 du 15 novembre 2024 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance	171
Préambule	171
Tarn-et-Garonne Avenant n° 6 du 20 décembre 2024 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance	173
Préambule	173
Prévoyance (art. 68 de la convention)	175
Préambule	175
Normandie Avenant n° 6 du 5 décembre 2024 à l'accord du 27 janvier 2009 relatif à la prévoyance	177
Préambule	177
Pays de la Loire Avenant n° 6 du 26 septembre 2024 à l'accord du 24 juin 2005 relatif à la prévoyance	179
Préambule	179
Hauts-de-France Accord régional du 13 décembre 2024	181
Préambule	181
Titre Ier Conditions d'application du présent accord	181
Titre II Conclusion. Suspension. Rupture du contrat de travail	183
Titre III Classification des emplois et rémunérations	186
Titre IV Durée du travail	191
Titre V Congés payés et jours fériés	192
Titre VI Dispositions finales	193
Nouvelle-Aquitaine Cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA	194
Préambule	194
Chapitre 1er Dispositions générales	195
Chapitre 2 Création d'un comité de suivi	196
Chapitre 3 Instauration d'une association paritaire et d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle	196
Loire (ex-IDCC 9421) Avenant n° 1 du 29 octobre 2024 à l'accord du 5 avril 2011 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres	199
Préambule	199
Accord départemental du 5 avril 2011 réécrit :	200
Dispositif d'activité partielle de longue durée rebond	207
Préambule	207
Titre 1er Dispositions générales de l'accord	211
Titre 2 Mise en œuvre du dispositif	211
Titre 3 Dispositions finales	218
Pays de la Loire et ouest de la France Cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation de l'inaptitude	220
Préambule	220

Chapitre 1er Dispositions générales	221
Chapitre 2 Instauration d'une cotisation patronale pour financer un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude	222
Tarn et Haute-Garonne (ex-IDCC 8733 et 9811) Accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé	226
Préambule	226
Annexe	235
TEXTES SALAIRES	237
Salaires au 1er avril 2025	239
Préambule	239
Liste chronologique	243

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale du 8 octobre 2020

Date du texte : 2020-10-08 Version KALI retenue : 2021-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de répondre aux objectifs de « la restructuration des branches professionnelles », les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont pris l'initiative de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle applicable aux entreprises de travaux et services agricoles, aux entreprises de travaux et services ruraux et aux entreprises de travaux et services forestiers.

Ce point s'inscrit dans le cadre d'un accord d'objectifs conclu le 15 novembre 2016 qui vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie et les critères pertinents utilisés pour regrouper les conventions collectives et leurs dispositions respectives.

À cette occasion, les organisations syndicales de salariés et la fédération nationale entrepreneurs des territoires rappellent notamment l'existence d'accords interbranches agricoles. Ils expriment leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE).

Ainsi, la volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Les conventions collectives territoriales existantes deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cette restructuration vise à poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires et favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles.

Pour cela, il convient de créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions et assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés. Le but est de sécuriser l'application des normes conventionnelles et harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.

Afin de répondre à cet objectif et aux exigences légales visées à l'article L. 2232-9 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et mettent en place d'une convention collective des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français, aux salariés concernés par les activités des entreprises visées aux articles suivants en vigueur.

La présente convention détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui ont leur siège social ou leurs établissements sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM) et collectivités d'outre-mer.

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.1 — Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Aux entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime.

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.2 — Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Aux entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles.

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.3 — Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Aux entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.4 — Entreprises de prestations de services avicoles

Aux entreprises de prestations de services avicoles effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique.

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.5 — Entreprises de la propriété forestière

Aux entreprises ayant une activité de la propriété forestière définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Chapitre II Négociation. Procédure conventionnelle d'interprétation de règlement des conflits collectifs et commission de conciliation.

Article 2 — Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 — Négociation et interprétation de la convention collective

Concernant Les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective, il est fait application des stipulations de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux et ses avenants en vigueur.

Article 4 — Rapport entre accords d'entreprise ou d'établissement et une convention ou accord collectif de branche ou un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

Il est fait application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les stipulations de la convention ou accords de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les stipulations de la convention ou accord d'entreprise dans le cadre des thèmes visés à l'article L. 2253-1 du code du travail (sauf lorsque

la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes) ou pour les thèmes qui seraient expressément visés par la présente convention.

(1) L'article 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 — Dialogue social territorial

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 du code du travail et affiliées ou adhérentes à la ou aux organisations d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords.

Article 6 — Accords types

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, la présente convention pourra comporter des accords types pouvant porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Les accords types indiquent les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 7 — Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 4 juillet 2017 et ses avenants en vigueur.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de

médiation, soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent conformément à l'article L. 2522-6 du code du travail.

Chapitre III Durée. Révision et dénonciation. Obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue

Article 8 — Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 9 — Révision et dénonciation de la convention

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties dans les conditions visées ci-après.

Article 9.1 — Révision de la convention

Sont habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective, les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes ou organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes au niveau national, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties visées au premier alinéa et adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres organisations syndicales salariés et organisation professionnelle d'employeurs concernées, ainsi qu'auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux

autres organisations concernées ainsi qu'auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée.

La commission paritaire se réunit sur convocation le plus rapidement possible dans les 3 mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 9.2 — Dénonciation de la convention

La présente convention pourra être dénoncée totalement ou partiellement. Les parties signataires ou adhérentes sont seules habilitées à dénoncer la convention, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation totale ou partielle de la convention peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires ou adhérentes.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, la convention ou l'accord totalement ou partiellement dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail, lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou 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 ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Article 10 — Obligation de négocier

Pour définir l'obligation de négocier dans le cadre de la présente convention collective, il est fait application des dispositions visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail concernant le niveau de la négociation de branche.

Article 11 — Maintien de la rémunération perçue

La présente convention 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.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 9.2 de la présente convention, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipulations conventionnelles dans un délai de 1 an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Chapitre IV Droit syndical et d'expression et protection des salariés

Article 12 — Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, matériels et moraux.

Article 13 — Protection des salariés

La protection des salariés, notamment en matière de non-discrimination, est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 2141-5 à L. 2141-8 du code du travail.

Article 14 — Libertés d'opinion et syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 15 — Propagande

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage, tracts ou autres.

Article 16 — Droit d'expression des salariés

Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L. 2281-1 à L. 2281-4 du code du travail, d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Cette liberté d'expression ne se substitue pas au dialogue social d'entreprise.

Article 17 — Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout salarié exerçant des responsabilités syndicales dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.

Chapitre V Représentation du personnel. Représentation professionnelle

Article 18 — Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise

Les conditions d'élection des représentants du personnel du CSE et d'exercice des fonctions des délégués syndicaux et de constitution de sections syndicales d'entreprise sont celles prévues par le code du travail.

Article 18.1 — Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque

syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

Les conditions de constitution, de fonctionnement et de mise en œuvre des droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régies par les dispositions des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

Article 18.2 — Délégué syndical

La désignation et les attributions du ou des délégués syndicaux sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Article 18.3 — Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique exerce les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la

marque générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé ;
- 4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- 5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations ;
- 6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

Article 19 — Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche s'exercent dans

les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants en vigueur.

Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire

Article 20 — CPHSCT

Par la création des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, les exploitations et les entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 du même code bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés particulièrement dans les entreprises dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulable sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le fonds national de prévention géré par la MSA.

Chapitre VII Contrat de travail

Article 21 — Égalité professionnelle et salariale

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et ses avenants en vigueur.

Article 22 — Travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la spécificité des machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

Dans le cas de machines inadaptées aux travailleurs handicapés, la branche professionnelle encourage les actions d'adaptation.

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 23 — Période d'essai

En ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, ne peut dépasser, hors renouvellement :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et technicien ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois.

En tout état de cause, le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai, qui l'aura expressément accepté.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application des dispositions du code du travail.

Article 24 — Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche.

Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Outre la visite d'information et de prévention, la conclusion du contrat est subordonnée au résultat, le cas échéant, de l'examen médical d'aptitude, tel que prévu à l'article R. 717-16-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- la classification et le poste ;
- la date de début du contrat ;
- la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables
- l'affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1241-1 et suivants du code du travail.

Article 25 — Contrat saisonnier

Conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention peuvent conclure des contrats saisonniers pour des « tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons » ou des modes de vie collectifs.

Article 26 — Interruption de travail et suspension du contrat de travail

Toute interruption de travail, non justifiée et prolongée, malgré une première mise en demeure, peut être la cause d'une rupture du contrat.

Le contrat de travail est suspendu pour des motifs d'accident de travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle ou de la vie privée et, d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

Le salarié ne perd pas l'ancienneté qu'il a acquise à la date de suspension.

Sauf dans les cas prévus par la loi, la suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

Article 27 — Maladie et accident

Pendant la période de suspension du contrat :

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence. Il doit également faire parvenir à son employeur et à sa caisse d'assurance maladie, un certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures suivant la date d'interruption de travail, respectant les formalités prévues par le code de la sécurité sociale. Il doit tenir l'employeur et la Caisse d'assurance maladie informés de l'évolution de son état de santé en lui leur transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail, selon les mêmes modalités. (1)

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA ou la caisse d'assurance maladie

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et conformément aux dispositions de la présente convention collective, le salarié peut bénéficier d'une indemnité journalière complémentaire, à condition :

1° Dans les conditions visées aux articles 68.1 et 68.3 de la présente convention collective. (1)

2° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ou auprès du régime complémentaire compétent, lorsque son état de santé le permet.

3° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ou la caisse d'assurance maladie.

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins 6 mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les 6 mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-22 du code du travail.

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle (à l'exclusion de l'accident de trajet), l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail).

À l'issue de la période de suspension du contrat, il est fait application des dispositions légales et réglementaires visées dans le code du travail.

(1) Le premier alinéa du a et le deuxième alinéa du b de l'article 27 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 441-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 28 — Grossesse. Maternité/Paternité. Adoption

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre VII Contrat de travail

Article 28.1 — Protection de la grossesse et de la maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail relatives à la grossesse, maternité, paternité, adoption et éducation des enfants des salariés.

Article 28.2 — Congés de maternité et d'adoption

Les effets des contrats de travail intéressant les salariés en arrêt de travail consécutif à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

À partir du 5^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à 1 heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Chapitre VIII Salaires. Indemnités. Modalités de paiement des salaires

Section I Salaires, primes et appointements

Article 29 — Salaires minimaux conventionnels

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations.

L'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du Smic.

Pour les salariés visés à l'article 1.5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de rémunération visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la présente convention.

Article 30 — Les classifications

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre VIII Salaires. Indemnités. Modalités de paiement des salaires Section I Salaires, primes et appointements

Article 30.1 — Préambule aux classifications

Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;
- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

Article 30.2 — Annexe de classifications

Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visées dans l'annexe I de la

présente convention.

Pour les salariés visés à l'article 1.5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de classification visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe I ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la présente convention.

Article 31 — Abattement d'âge

Le salaire minimum des salariés âgés de moins de 18 ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- travailleurs âgés de moins de 17 ans : 20 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé ;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans : 10 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle visée par la présente convention collective.

Section II Nature et modalités d'indemnisation des repas et des déplacements

Article 32 — Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet de compenser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié. Elle n'est due au salarié que lorsque ce dernier se trouve, pour des raisons liées à son travail, dans l'impossibilité de rentrer à son domicile.

Dans ce cas, il est versé au salarié une indemnité de repas égale à deux fois le montant du minimum garanti (2 MG).

Cette indemnité de repas n'est pas applicable lorsqu'il existe dans l'entreprise une autre forme d'indemnisation des repas telle que par exemple des « titres-restaurants ». (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3262-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 33 — Indemnités de déplacements

Le présent article s'applique aux salariés de chantier qui exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

La part du temps de trajet coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire et constitue du temps de travail effectif.

Article 33.1 — Petits déplacements

Les petits déplacements sont ceux effectués par un salarié avec retour chaque jour au domicile ou lieu de résidence habituel.

33.1.1. Temps de trajet : trajet domicile-chantier

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail et en revenir n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à savoir au-delà de 50 km ou de 45 minutes (le critère le plus avantageux pour le salarié est retenu), fait l'objet d'une contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement et déterminée comme suit :

$$\text{Indemnité de petit déplacement} = (T/2) \times S$$

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 minutes ou 50 km.

S = Salaire horaire de base du salarié.

Le temps de trajet pris en compte est la plus courte distance calculée entre soit le siège, un établissement ou un dépôt de l'entreprise, soit le domicile et le chantier.

Ce temps de trajet bénéficiant de cette contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif. Avec accord des parties, cette contrepartie peut être prise sous forme de repos.

33.1.2. Trajet chantier-chantier

Les déplacements de chantier à chantier sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le salarié qui utilise un véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

33.1.3. Trajet entreprise-chantier

Les temps nécessaires aux trajets effectués entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail constituent du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les déplacements de l'entreprise au chantier sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque l'organisation du travail oblige le salarié à passer par le siège ou le dépôt de l'entreprise.

Les déplacements de l'entreprise au chantier ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif quand le salarié se rend volontairement à l'entreprise, notamment pour profiter d'un moyen de transport mis à sa disposition par l'employeur.

Toutefois, pour le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à défaut de dispositif conventionnel local ou d'accord d'entreprise, le salarié bénéficie de l'indemnité de petit déplacement du 33.1.1.

Article 33.2 — Grands déplacements

Le salarié est considéré en grand déplacement, lorsque celui-ci est dans l'impossibilité de revenir chaque jour à sa résidence habituelle.

Frais liés aux grands déplacements :

La prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit-déjeuner, et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur.

Si à titre exceptionnel le salarié doit avancer ces dépenses, il est intégralement remboursé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit le déplacement et dans les conditions fixées préalablement par ce dernier :

- soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur ;
- soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement :

Le temps de trajet aller-retour, au-delà du temps normal de trajet visé à l'article 33.1.1, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dans le cadre d'un grand déplacement est indemnisé sur les mêmes règles de calcul que celles fixées pour les petits déplacements.

Lorsque le salarié utilise un véhicule personnel, il a droit à l'indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Indemnité d'éloignement :

Une indemnité d'éloignement peut être déterminée par accord collectif local ou d'entreprise lorsque l'éloignement du lieu d'exécution du contrat de travail empêche le salarié de regagner chaque soir son domicile. Elle vise à compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour.

Section III Modalités de paiement des salaires

Article 34 — Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

Pour les salariés payés au mois, la paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le 5e jour ouvrable du mois suivant.

Un bulletin de paie devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 35 — Rémunération mensualisée des heures normales

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10

décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée selon les modalités visées à l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Article 36 — Paiement des classifications temporaires

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors, pro rata temporis, au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

Chapitre IX Durée du travail

Article 37 — Généralités

Les dispositions relatives à la durée du travail sont fixées par les textes législatifs, réglementaires ainsi que par les règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et par les stipulations le cas échéant de la présente convention collective.

Article 38 — Durée normale du travail

Les dispositions relatives à la durée normale du travail sont fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 39 — Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine par l'article 6.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps nécessaires à la restauration, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 40 — Présences ne constituant pas du travail effectif

Il est fait application de l'article 6.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur relatifs aux présences ne constituant pas du temps de travail effectif.

Article 41 — Astreinte

Sous réserve des dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, la 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.

Le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au chantier et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème fiscal dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel. Ce temps est considéré en temps de travail effectif.

La durée de l'intervention éventuelle constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur, et rémunérée comme telle.

La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :

- une fois le minimum garanti pour une astreinte par nuit ;
- deux fois le minimum garanti pour une astreinte de 24 heures.

Les périodes d'astreinte (hors intervention) ne constituent pas du travail effectif ; elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

Exception faite de la durée d'intervention et de déplacement, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

Programmation individuelle des périodes d'astreinte

La programmation individuelle doit être communiquée aux salariés 15 jours à l'avance et peut être modifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ces délais peuvent être abaissés en cas de circonstances exceptionnelles au moins 1 jour franc à l'avance.

Enregistrement

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée de 1 an.

Article 42 — Interruptions de chantier

Le statut du salarié en cas d'interruption du chantier consécutive à des intempéries ou une panne de matériel dépend de la décision ou des consignes de l'employeur en examinant, successivement, les solutions suivantes (1) :

1er cas : Le salarié reste à la disposition de son employeur : il ne peut ni quitter le chantier, ni vaquer à ses occupations personnelles, ni aller au restaurant ; il doit être disponible pour une reprise à tout moment de son activité. Cette période constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur.

2e cas : Le salarié est en pause pendant l'interruption de chantier : si l'interruption de chantier est proche de l'heure du repas, la pause restauration peut être avancée d'1 h 30 au maximum. Sa durée doit être d'au moins 45 minutes et d'1 h 30 au maximum. Pendant la pause, le salarié peut s'éloigner du chantier et vaquer à ses occupations personnelles. Cette période ne constitue pas du travail effectif et n'est pas rémunérée.

3e cas : Le salarié doit interrompre son activité. Il quitte le chantier et peut librement vaquer à ses occupations : si les heures perdues ont pour effet de porter la durée hebdomadaire de la semaine considérée à moins de 35 heures ou, en deçà de la durée hebdomadaire programmée en cas de mise en œuvre d'une modalité d'aménagement du temps de travail prévue à l'article 51 de la présente convention, ces heures peuvent donner lieu à récupération dans le cadre de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et dans les conditions visées à l'article 43 de la présente convention. Ces heures perdues sont néanmoins rémunérées au salarié au tarif normal à l'échéance normale de la paie. Leur récupération est sans incidence sur le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

(1) Le premier alinéa de l'article 42 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 43 — Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée normale du travail visé à l'article 39 de la présente convention, il est fait application de l'article 6.4 concernant la durée du travail en agriculture de l'accord national du 23 décembre 1981, ses annexes et avenants en vigueur.

Par récupération, il faut entendre au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord territorial ou sectoriel. À défaut, elle ne peut pas augmenter la durée du travail effectif de plus de 1 heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Les heures de récupération ne concernent que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de 26 semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu

l'interruption.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 44 — Heures supplémentaires. Repos compensateur annuel

La définition, la gestion, les modalités de calcul et d'indemnisation des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 44.1 — Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 39 ci-dessus.

Ainsi, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée effective hebdomadaire visée à l'article 39 de la présente convention ;
- soit au-delà de la durée légale effective hebdomadaire obtenue en moyenne dans le cadre de la période soumise à une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues à l'article 51 de la présente convention ;
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 43 de la présente convention.

Article 44.2 — Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 44.3 — Rémunération des heures supplémentaires

1. Majorations pour les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail visées à l'article 39 et dans les conditions visées à l'article 44.1 de la présente convention, donne lieu à une majoration de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà des 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la 4e donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

3. Conventions de forfait en heures ou en jours de travail

Il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur concernant les conventions de forfait sur la base mensuelle ou annuelle d'heures de travail et de jours de travail.

Article 44.4 — Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 45.1 ci-après relative aux durées de temps de travail effectif maximales. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- entre 1 861 et 1 900 heures de travail par an 1 jour ;
- entre 1 901 et 1 940 heures de travail par an 2 jours ;
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an 3 jours.

À la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou 1 demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours 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 ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. À défaut de convention collective ou de décision de l'employeur la période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Article 45 — Durée maximale de travail

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre IX Durée du travail

Article 45.1 — Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 44.4 de la présente convention.

Article 45.2 — Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à 10 heures par l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par les articles R. 713-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Par dérogation aux dispositions de ce décret et à défaut d'accord collectif sectoriel étendu, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie au dernier paragraphe de l'article 44.4 ci-dessus.

Article 45.3 — Durée maximale hebdomadaire

Il est fait application de l'article L. 3121-20 du code du travail et L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, calculée sur une période de 12 mois consécutifs.

Le plafond de 60 heures mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail peut être dépassé à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 45.4 — Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2 000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 45.5 — Maximum d'entreprise

Dans chaque entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à 6 mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 46 — Repos

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre IX Durée du travail

Article 46.1 — Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 46.3 de la présente convention.

Article 46.2 — Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire

Il est fait application des articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ses annexes et ses avenants en vigueur, concernant la dérogation au repos dominical et la suspension du repos hebdomadaire.

Article 46.3 — Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée de repos quotidien en deçà de 9 heures.

Article 47 — Jours fériés

En matière de jours fériés, il est fait application des stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 48 — Heures de nuit

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre IX Durée du travail

Article 48.1 — Travail de nuit

Le travail de nuit se définit par les articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, saisonnières, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agroalimentaire ou forestière.

Sous réserve des dispositions des articles L. 3122-29 et suivants du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, pour la période de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Dans la limite mentionnée ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir une autre définition de la période de travail de nuit.

Le travail de nuit pourra être établi par accord collectif professionnel, territorial ou d'entreprise et précisera obligatoirement les clauses légales suivantes :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
 - l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
 - l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;

- l'organisation des temps de pause ;
- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Article 48.2 — Le travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

- 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes.
- 2° Soit 270 heures et plus de travail pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de 1 heure de travail pour 7 heures de travail de nuit. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 48.3 — Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit

Le travail effectué la nuit se définit comme tout travail effectué pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-14 du code du travail bénéficie d'une majoration de 20 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, ponctuelle ou un prolongement exceptionnel d'un travail de jour. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

La prime et la majoration ne se cumulent pas avec les bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 49 — Absences

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie ou accident, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

Article 50 — Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre IX Durée du travail

Article 50.1 — Horaire individualisé

Les modalités relatives aux horaires individualisés sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 50.2 — Contrat à temps partiel

Les modalités relatives au contrat à temps partiel sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 50.3 — Contrat de travail intermittent

Les modalités relatives au contrat de travail intermittent sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

À défaut d'accords paritaires locaux, les emplois susceptibles d'être concernés par le contrat de travail intermittent sont ceux visées dans la catégorie des emplois techniques des grilles de classification mentionnés à l'article 30.2 de la présente convention et de l'annexe I.

Article 51 — Aménagement de la durée du travail

L'aménagement de la durée du travail pourra être effectué selon les conditions prévues à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et en particulier suivant les dispositions des chapitres X et XI dudit accord.

Chapitre X Dispositions particulières

Article 52 — Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

Selon les cas, pour les heures de récupération ou d'équivalence, il est fait application des dispositions des articles R. 713-38 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence, il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et avenants en vigueur concernant cette catégorie de salarié.

Article 53 — Congés payés

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée, les périodes et dates, le fractionnement sont fixés par les articles 3.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés.

Article 54 — Autres congés rémunérés

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre X Dispositions particulières

Article 54.1 — Absences pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ; ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces journées d'absence exceptionnelle, devront être prises au moment des événements en cause, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

Article 54.2 — Congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3142-42 et suivants du code du travail).

Article 54.3 — Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 2145-1 et suivants du code du travail).

Article 54.4 — Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis de 1 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

Hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

Décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code

du travail.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 54.5 — Congé de proche aidant

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes visées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité dans les conditions visées à l'article L. 3142-16 du code du travail.

Article 54.6 — Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de 8 jours ouvrables qui peut être pris dans un délai de 1 an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

Chapitre XI Privation partielle d'emploi

Article 55 — Application des mesures d'activité partielle

En matière d'application des mesures d'activité partielle, il est fait application des dispositions des articles L. 5122-1 et suivants et des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail et des stipulations contenues dans l'accord national du 5 décembre 1977 relatif à l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Chapitre XII Rupture du contrat de travail

Article 56 — Préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde ou de démission, un

préavis est appliqué de la manière suivante :

- avant 6 mois de présence continue :
 - 8 jours pour le personnel d'exécution ;
 - 15 jours pour les agents de maîtrise ;
 - 1 mois pour le personnel d'encadrement ;
- de 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant justifiant d'au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

Article 57 — Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié pour motif personnel ou économique qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat.

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines doivent être pris en compte proportionnellement.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature.

Elle est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Heures pour recherche d'emploi :

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail.

Ce temps d'absence est de :

- 1 heure par jour si le préavis est de 8 jours ;
- 10 heures si le préavis est de 2 semaines,
- 25 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

Lorsqu'un salarié fait une demande d'heures pour recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un

regroupement des heures pour recherche d'emploi peut être prévu.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Article 58 — Départ et mise à la retraite

a) Départ à la retraite

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois ;
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

Pour le personnel non-cadre :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire.

Pour les ETAM et cadres :

- après 10 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2,5 mois et demi de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

b) Mise à la retraite

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite suivant les modalités fixées aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail :

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

Le salarié, a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Chapitre XIII Formation professionnelle

Article 59 — Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, Il est fait application des stipulations des accords nationaux suivants, leurs annexes et avenants en vigueur :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés visés dans le champ d'application de la présente convention.

Chapitre XIV Droit à la déconnexion. Actons sociales et culturelles. Hygiène. Prévention des accidents. Médecine préventive et du travail

Article 60 — Droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre XIV Droit à la déconnexion. Actons sociales et culturelles. Hygiène. Prévention des accidents. Médecine préventive et du travail

Article 60.1 — Droit à la déconnexion

Inscrit dans le code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Sauf astreinte, seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, le soir ou pendant les week-ends/congés.

Article 60.2 — Actions sociales et culturelles

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012 en vigueur.

Article 61 — Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail pour les salariés, il est fait application de l'accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 et ses avenants en vigueur.

Article 62 — Hygiène et sécurité

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur et, en particulier, suivant les dispositions visées dans les articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

Article 63 — Travail des femmes

Il est fait application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires concernant le travail des femmes enceintes.

Article 64 — Équipement de sécurité

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander de veiller tout particulièrement aux machines et à l'emploi de leurs protections éventuelles. Lorsque le poste de travail l'exige, des équipements individuels de sécurité doivent être distribués aux salariés. Le port de ces équipements individuels ainsi mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

Article 65 — Entretien des équipements de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité. Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes... Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. À défaut, le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont réservés à un usage personnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

Article 66 — Médecine préventive et médecine du travail

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour effectuer les examens de médecine préventive et médecine du travail proposés par la mutualité sociale agricole.

Le cas échéant, les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

Chapitre XV Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé

Article 67 — Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès d'Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO, 7, rue du Regard, 75006 Paris, tél. 01 71 21 00 00, est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 68 — Prévoyance et frais de santé complémentaires

Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 Chapitre XV Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé

Article 68.1 — Prévoyance

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés des entreprises de travaux agricoles et de travaux ruraux visés au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et les salariés des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.2 — Frais de santé

Les salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés des entreprises de travaux forestiers et de la propriété forestière visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants, de même que l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.3 — Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, bénéficient du régime complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952, ses annexes et ses avenants.

Chapitre XVI Épargne salariale

Article 69 — Intéressement participation PEI PERCOI

Les dispositifs d'intéressement peuvent être fixés par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, local ou professionnel, les dispositifs de participation et d'épargne salariale sont fixés par accords nationaux de branches.

Chapitre XVII Date d'effet, dépôts et demande d'extension

Article 70 — Date d'effet

La présente convention prendra effet au 1er jour du trimestre civil suivant la date de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 71 — Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 72 — Dépôts

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'Île-de-France ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la DIRECCTE de l'Île-de-France.

Annexes

Article

Annexe I

Grilles de classifications de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

1.1. Emplois concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi exécutant	Manœuvre Tâches d'exécution simple, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductible après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II				

Emploi spécialisé	Conducteur d'engins Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, le conducteur d'engins agricoles est capable de réaliser les différents travaux agricoles et ruraux. Il effectue des opérations de maintenance et de réparation des engins et matériels agricoles. Mécanicien Le mécanicien est capable de réparer et d'entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs...	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes avec un souci d'hygiène et de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement. Afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. Le conducteur d'engins a la responsabilité de leur entretien courant et des vérifications élémentaires. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige les fiches de chantier. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Le conducteur d'engins ou mécanicien exécute ces tâches à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinuée.	L'échelon de ce niveau, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou CAPA agricole.
		II	Même référentiel que l'échelon I avec, le conducteur d'engins ou mécanicien a la possibilité de participer à des travaux ou réparation plus complexe sous surveillance d'un salarié qualifié. Le conducteur d'engins décèle et remédie aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs... Le conducteur d'engins ou mécanicien fait preuve de capacité d'initiative.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet professionnel agroéquipement, production agricole ou du CAPA agroéquipements. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Emploi qualifié	Conducteur qualifié Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et effectue les travaux agricoles et ruraux avec précision et effectue les opérations d'entretien et de mécanique des engins et matériels agricoles. Mécanicien qualifié Le mécanicien assure avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparation. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire les engins agricoles.	I	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, le conducteur qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il procède aux essais et à la mise au point des matériels agricoles. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il doit consigner les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte ou rédiger des fiches de chantier. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparations suivant des instructions données. À la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparation de matériel.	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau IV				

Emploi hautement qualifié	Conducteur/mécanicien hautement qualifié Il exécute des opérations visées au niveau précédent avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Mécanicien hautement qualifié Le mécanicien hautement effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire les engins agricoles	I	Cet emploi fait référence à des opérations hautement qualifiées. Suivant soit des consignes précises soit des directives générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière et comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre. Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler conformément aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires, savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur. Il rend compte à son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence nécessaires.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels baccalauréat professionnel agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP conducteur hautement qualifié d'engins agricoles.
		II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du baccalauréat professionnel Agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP Conducteur Hautement qualifié d'engins agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

1.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau V				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 1) Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VI				

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 2) Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	I	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou à d'une licence professionnelle en agroéquipement.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VII				

Cadre I	Cadre I Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	Cadre II Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

2.1. Emplois concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau I			

Emploi exécutant	Manœuvre Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires).	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit équipement et matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des tâches, à des opérations sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II				

Emploi spécialisé	Bûcheron simple/spécialisé Débardeur simple/spécialisé Ouvrier forestier effectuant des travaux simples forestiers Conducteur de véhicule, de matériel ou engin léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage ou opérations mécanisées. Ce professionnel des opérations de maintenance et réparation des engins. Mécanicien Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels forestiers : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat...	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes réalisées avec un souci de respect des conditions d'hygiène et de sécurité, de la qualité et de l'environnement. Pour accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. Le titulaire a les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires et a la responsabilité de leur entretien courant. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige des fiches de chantier. Ces tâches sont exécutées à partir de consignes précises, par l'application de procédures de travail préétablies données au cas par cas et/ou sous surveillance discontinuée.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.
		II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux, entretien ou réparation plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des engins et matériels : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat... L'attention ou l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise de produit.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du CAPA travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une maîtrise des procédures.
Niveau III				

Emploi qualifié	Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre Marqueur - réceptionnaire Ouvrier forestier confirmé/qualifié Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Chargeur de grumes Débardeur confirmé/qualifié Conducteur de câbles téléphériques Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers. Mécanicien qualifié Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	I	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées ou combinées suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels forestiers. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédiger des bons de travaux. Travail requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière).
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		III	Même référentiel que l'échelon II, il a un champ d'action plus large d'autonomie dans le choix des meilleures solutions de réalisation. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire et d'autonomie.
Niveau IV				

Emploi hautement qualifié	Élagueur botteur Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou mécanicien hautement qualifié Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié Il effectue des opérations visées dans les niveaux précédents, avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et l'appréciation de l'organisation des chantiers et des matériels. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.	I	Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Suivant soit des consignes précises soit des instructions générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière. Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, rendre compte à son supérieur hiérarchique et prendre les mesures d'urgence nécessaires.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage.
		II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité de définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes sans responsabilité hiérarchique et disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique, prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		III	Même opération que l'échelon II, il définit le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisée. Le salarié ne dispose pas de responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire multitechniques.

2.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau V			
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 1) Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.

Niveau VI				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 2) Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	I	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VII				

Cadre I	Cadre I Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	Cadre II Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

3.1. Emplois concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau I			

Emploi exécutant	Manœuvre Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, pour tous travaux manuels tels que notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière visées à l'échelon I, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines prééglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II				

Emploi spécialisé	Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers) Employé/ouvrier sylvicole spécialisé Conducteur de tracteurs Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches sur les chantiers de travaux sylvicoles pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers légers (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident. Mécanicien Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés.	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes, dans le cadre des consignes et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, tels que tous les travaux courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage. Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédige des fiches de chantier. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.
		II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Emploi spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils pré-réglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière d'un supérieur hiérarchique, il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des équipements forestiers, engins et matériels forestiers : tracteurs...	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Emploi qualifié	Employé/ouvrier forestier qualifié Employé/ouvrier en travaux sylvicoles qualifié Conducteur d'engins qualifié Mécanicien qualifié Marqueur - Réceptionnaire Employé/ouvrier en travaux sylvicoles Elagueur qualifié Le salarié qualifié effectue les travaux avec précision, conduit des engins agricoles et forestiers pour des opérations sylvicoles, de reboisement, curage... et/ou effectue les opérations de mécanique sur des engins et matériels. Il effectue également les opérations manuelles de sylviculture. Mécanicien qualifié Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	I	Emploi qualifié qui fait référence à la conduite d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation...), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir. Il entretient le matériel et règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels. Il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler les anomalies et incidents. Il doit effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de fournitures et de matériels. Le titulaire exécute ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques d'un supérieur hiérarchique auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il est aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents niveaux. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier et/ou rédige des bons de travaux. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	L'échelon de ce niveau correspond au brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA travaux forestiers).
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données. Le titulaire est responsable de l'exécution et de l'organisation de son travail et matériels qui lui sont confiées suivant les instructions de l'employeur et de son représentant.	L'échelon de ce niveau correspond au brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA travaux forestiers). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau IV				

Emploi hautement qualifié	Ouvrier/employé forestier hautement qualifié Ouvrier/employé en travaux sylvicoles hautement qualifié Conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou Employé/ouvrier en travaux sylvicoles Elagueur hautement qualifié Élagueur botteur Salarié hautement qualifié effectuant les travaux visés aux niveaux précédents (y compris création de fossé), plus complexes tels que la participation à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et à l'appréciation de l'organisation des chantiers et matériels. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Mécanicien hautement qualifié Le mécanicien hautement qualifié effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire des engins agricoles.	I	Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Il organise son travail seul en exécutant sa mission suivant des consignes précises ou des instructions générales. Il peut tuteur un stagiaire. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur. Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux. L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole, option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture.
		II	Même opération que l'échelon I, emploi hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits. Le titulaire doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie a posteriori les résultats en fonction des directives qui ont été données. Le titulaire peut également définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

3.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau V				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 1) Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Niveau VI				
Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 2) Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	I	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VII				

Cadre I	Cadre I Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	Cadre II Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

4.1. Emplois concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau I			

Agent d'exécution	L'agent d'exécution Effectue notamment des opérations de ramassage et chargement de volailles, de ramassage des œufs et manutention de plateaux d'œuf et de nettoyage de matériels et équipements.	I	Cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration).	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.
		II	Après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des opérations, cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration). Il participe aux opérations de ramassage mécanisé.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des opérations.
Niveau II				
Agent spécialisé	L'agent spécialisé Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de ramassage (attrapeur, porteur encageur). Il effectue des opérations d'aide à l'insémination, aux interventions élémentaires sur poussins et volailles (désonglage, époinçage, injections...), de transfert incubation, éclosion et mirage, tri et conditionnement des poussins ; des opérations de sexage et de vaccination. Il effectue des opérations d'éclosion, de lecture de classement et de mise en boîte. Il assure les opérations de ramassage mécanisé.	I	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises – Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe. Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du bloc de compétence 2 éclosion, du CQP OQ couvoir.
		II	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises – Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe. Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d'équipe.	L'agent qualifié - agent de ramassage mécanisé - responsable d'équipe Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de vide sanitaire et de préparation des bâtiments. Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d'insémination confirmée. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs. Il procède aux opérations de reproduction et d'insémination.	I	Cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur). Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. – Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du CQP OQ couvoir ou OQ en élevage de volailles reproductrices.
		II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur) ; Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. – Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau IV				

Agent hautement qualifié – chef d'équipe.	L'agent hautement qualifié – chef d'équipe Effectue les opérations du niveau précédent, ainsi qu'assure la coordination et la gestion des grosses équipes et des moyens et importants chantiers.	I	Cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.
		II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

4.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau V			

Technicien, agent de maîtrise (TAM 1).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 1) Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, interchantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux. Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du titre de conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VI				

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	Technicien, agent de maîtrise (TAM 2) Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	I	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VII				

Cadre I	Cadre I Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	Cadre II Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

5.1. Emplois concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau I			

Emploi administratif exécutant	Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste Tâches d'exécution simple, parfois répétitives, sans difficulté particulière.	I	À titre d'exemple, l'employé effectue les tâches suivantes : rédiger les courriers administratifs, prendre des notes, retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu...), organiser et classer de manière efficace tout type de document. Répondre au standard. Peut être en relation avec la clientèle.	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		II		Emploi correspondant aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau II				
Emploi qualifié	Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable Outre les fonctions visées au niveau précédent, il assure des tâches administratives avec précisions et des opérations d'aide-comptable.	I	Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Le salarié a un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons. Est en interface avec la clientèle. Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement. Il est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise. Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. La réalisation de ces tâches nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles.
		II		Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Emploi hautement qualifié	Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité Il/elle est chargé(e) de l'exécution d'opérations hautement qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative et comptable de l'entreprise.	I	Outre les fonctions visées au niveau précédent : rattaché à la direction, effectue les opérations de comptabilité de l'entreprise, peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut secondar un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs. Il peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel.
		II	Même référentiel que l'échelon I, susceptible de gérer le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

5.2. Emplois concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises
Niveau IV			

Technicien administratif et comptable	Technicien administratif et comptable Outre les tâches visées au niveau précédent, le technicien administratif et comptable assure la gestion du secrétariat et répartit le travail entre plusieurs salariés administratifs. Il assure les opérations de comptabilité complexe et les déclarations sociales et fiscales. Il planifie et gère les opérations de l'entreprise et assure l'interface avec la clientèle.	I	Il est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale. Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit. Il peut assurer la planification des chantiers, participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks. Il peut être en interface avec la clientèle. Il peut également assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA ou titre AGPE assistant de gestion PME
		II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA ou BTSA technico-commercial titre AGPE assistant gestion PME. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau V				

Cadre I	Cadre I Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VI				
Cadre II	Cadre II Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

Article

Annexe II

Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	12,02
	2	12,20
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,33
	2	12,46
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,59
	2	12,87
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,30
	2	13,85

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,55
	2	15,36
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,19
	2	17,00
Niveau VII. Cadre I		18,94
Niveau VIII. Cadre II		22,47

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Niveau I. Emplois exécutants	1	12,02
	2	12,20
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,33
	2	12,46
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,59
	2	12,68
	3	12,87
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,30
	2	13,53
	3	13,85

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,55
	2	15,36
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,19
	2	17,00
Niveau VII. Cadre I		18,25
Niveau VIII. Cadre II		20,00

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	12,02
	2	12,20
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,33
	2	12,46
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,59
	2	12,87

Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,30
	2	13,85

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire)
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,55
	2	15,36
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,19
	2	17,00
Niveau VII. Cadre I		18,25
Niveau VIII. Cadre II		20,00

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	12,02
	2	12,20
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,33
	2	12,46
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,59
	2	12,87
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,30
	2	13,85

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,55
	2	15,36
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,19
	2	17,00
Niveau VII. Cadre I		19,02
Niveau VIII. Cadre II		22,56

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	12,02
	2	12,20
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,59
	2	12,87
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	13,30
	2	13,85

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	14,55
	2	15,36
Niveau V. Cadre I		18,94
Niveau VI. Cadre II		22,47

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Date du texte : 2017-07-04 Version KALI retenue : 2018-02-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les parties signataires au présent accord estiment que la branche professionnelle est un niveau pertinent de détermination, de négociation, d'application d'un socle de garanties sociales au sein des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

La branche constitue également un niveau de régulation de la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application.

Afin de répondre à cet objectif et aux exigences légales visées à l'article L. 2232-9 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et la FNEDT souhaitent apporter une réponse à travers une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission a vocation à poursuivre le dialogue social de branche et à contribuer à la nouvelle architecture conventionnelle des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers.

Pour répondre à ces objectifs tant légaux que conventionnels et à ceux fixés par les partenaires sociaux de la branche, le présent accord définit notamment les attributions, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Article 1er — Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Article 2 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place.

Elle est composée des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations

professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les missions de négociation :

Elle assure la négociation et les conditions de suivi de la convention collective, des accords collectifs de branche et professionnels, ainsi que des négociations mentionnées au chapitre Ier du IV du livre II de la deuxième partie du code du travail, de la branche visée à l'article 1er du présent accord.

Les missions d'intérêt général :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend :

- les thèmes de négociations débattus au niveau de la branche ;
- les accords collectifs de branche négociés ;
- un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle établit également le rapport annuel de branche.

L'observatoire paritaire de la négociation collective :

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Le cas échéant, elle organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ ou professionnelles. Elle assure un suivi des négociations territoriales et/ ou professionnelles. Ces commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ ou professionnelles adressent à la présente CPPNI les éléments d'information contribuant à la rédaction du rapport annuel de branche.

Les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis pour information à la présente commission. Elle en accuse réception.

L'interprétation :

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de

l'organisation judiciaire.

Secrétariat et adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT).

L'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux est fixée au 44, rue d'Alésia, 75014 Paris et à l'adresse électronique suivante : cppni@e-d-t.org.

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- 4 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants employeurs de la fédération nationale entrepreneurs des territoires - FNEDT.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche et la fédération nationale entrepreneurs des territoires désignent, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces désignations s'effectuent par courrier adressé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation concernant le représentant mandaté pour signer valablement les accords et conventions collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI.

Chaque organisation syndicale et professionnelle veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

Article 2.1 — Commission d'interprétation

Attributions et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir en commission d'interprétation qui constitue l'instance d'interprétation des stipulations de la convention ou d'accords collectifs.

La commission peut être saisie par toute partie concernée par l'accord ou la convention collective de branche.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec

avis de réception.

Le secrétariat de la CPPNI avise les organisations du collège salarié et la FNEDT de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. Une décision unanime des parties signataires de l'accord vaut accord interprétatif qui lie le juge en cas de contentieux.

Article 2.2 — Financement de la participation à la CPPNI

Les conditions de prises en charge des membres de la CPPNI sont fixées dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Article 3 — Calendrier, thèmes, conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les conditions de suivi des dispositifs conventionnels visés à l'article 2 du présent accord s'effectuent dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le calendrier annuel est fixé par la présente commission paritaire qui se réunit au moins trois fois par an. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et tel que définit ci-après.

Pour le calendrier des négociations obligatoires mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II, il est fait application des périodicités légales.

Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

Dans un délai de 8 jours avant la réunion précitée, les organisations syndicales représentatives de salariés adressent à la FNEDT, les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même délai, la FNEDT adresse aux organisations syndicales représentatives de salariés les thèmes de négociation qu'elle souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Thèmes autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel

Les demandes relatives aux thèmes de négociation autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel émanant d'organisation syndicale représentative de salariés ou de la FNEDT sont adressées dans les mêmes formes que celles visées dans l'alinéa précédent dans un délai de 2 mois avant la tenue de la prochaine réunion de la commission paritaire.

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année ou les autres thématiques validées.

Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par courrier postal ou par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Réunions préparatoires et groupes de travail paritaires

Des réunions préparatoires et groupes de travail peuvent se tenir dans les conditions fixées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 4 — Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à dates de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 5 — Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Article 6 — Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 7 — Dépôts

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977

Date du texte : 2021-05-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Suite à l'entrée en vigueur au 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole/CUMA signée le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier la convention collective du travail du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, devenue accord collectif autonome étendu au 1er avril 2021.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 21 mai 2021 qui vise à supprimer ou modifier certaines anciennes dispositions et revoit, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier la compréhension et l'articulation des dispositions applicables dans les relations de travail.

De plus, il est rappelé que la convention collective nationale production agricole/Cuma et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er — Texte intégral de l'accord collectif révisé

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit :

« Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et Cuma du département de Saône-et-Loire »

Ci-après, le texte intégral du présent accord collectif dans sa nouvelle rédaction, qui se

substitue entièrement aux dispositions précédemment existantes :

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

- a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières (d'ornement, fruitières, viticoles), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;
- b) Les établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;
- c) Les associations de service de remplacement ;
- d) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Le présent accord est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

Dans la mesure où cet 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 2 — Modalités d'application

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

En conséquence, le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous les avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 3 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 — Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS (direction départementale de l'emploi et du travail et des solidarités). Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône-et-Loire, assuré par le service de l'administration du travail compétent, se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes départemental.

La commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 5 — 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 en informe (nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS, par lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. 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 perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 6 — Procédure de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

Chapitre IV Dispositions d'ordre général

Article 7 — Médecine du travail

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis au présent accord et conformément aux dispositions L. 717-1 et suivants du code rural.

Article 8 — Retraite complémentaire

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 visant les cadres agricoles, qui cotisent au régime des assurances sociales agricoles, sont affiliés au régime de retraite complémentaire Agrica - Groupe Agrica - service retraite complémentaire, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Chapitre V Primes

Article 9 — Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;
- 6 % à partir de 5 ans ;
- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Article 10 — Prime de formation qualifiante

Une prime de formation qualifiante, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivrés par le ministère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de quinze fois la valeur horaire brut du palier de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Chapitre VI Avantages en nature

Article 11 — Définitions

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis

à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Article 12 — Nourriture

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée selon le barème légal.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les ouvriers et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 141-11, D. 3231-15 du code du travail.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaire en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 %.

Article 13 — Logement

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont fixées par le code du travail par l'article D. 3231-15 du code du travail. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 12.

Fourniture d'un logement à titre gratuit

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

Fourniture d'un logement à titre onéreux

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après.

Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit en application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le barème ci-après précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. – Définitions

1° Chambres meublées

Chambres ordinaires – Coefficient 10.

2° Logements non meublés – 3 catégories

- 3e catégorie : le logement type F1 (1 pièce + cuisine) – Coefficient 15 ;
- 2e catégorie : le logement type F2 (2 pièces + cuisine) – Coefficient 25 ;
- 1re catégorie : le logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine) – Coefficient 35.

3° Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. – État des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixée par la réglementation (articles R. 716-1 et suivant du code rural et de la pêche maritime).

Article 14 — Avantages en nature vendangeurs

Les avantages en nature des vendangeurs sont déterminés chaque année. Leur valeur est indexée à 160 % du Smic, et répartis comme suit :

Pourcentage par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner : 17 %	Déjeuner : 46 %	Dîner : 22 %
Logement	15 %		

Article 15 — Autres avantages en nature

Tout autre avantage en nature fournis, à titre gratuit, au salarié par l'employeur est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

Chapitre VII Paiement des salaires**Article 16 — Rémunération mensuelle**

1° Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord perçoit, une

rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3° ci-dessous.

2° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3° La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera, en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail.

Article 17 — Frais de déplacement

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance auprès de sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

Article 18 — Travail de nuit

A. – 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.

Le recours au travail de nuit doit obligatoirement être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liées aux contraintes inhérentes à la production, climatiques, organisationnelles, saisonnières ou à l'approvisionnement et à la

commercialisation quand ils constituent le prolongement de l'activité.

B. – Période de travail de nuit

Le travail de nuit s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'entreprise a recours au travail de nuit de manière régulière, elle devra par accord d'entreprise ou d'établissement prévoir des mesures accompagnant sa mise en place et prenant en compte obligatoirement les axes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause ;
- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

C. – Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les heures de travail effectués durant la période de nuit visée au B ci-dessus, bénéficient d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

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

Article 19 — Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des membres du comité social économique.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Article 20 — Repos hebdomadaire et dominical

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Article 21 — Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut sur sa demande, formulée 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Chapitre VIII Congés

Article 22 — Congé d'ancienneté

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 ans années de présence dans l'entreprise,
- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables.

Article 23 — Interdiction de travail

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du

travail.

Article 24 — Jours fériés légaux

Se référer à l'article 4.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 30 « Contrat individuel de tâcheron » du présent accord et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. – Indemnisation du chômage du 1er Mai

- le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;
- le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. – Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1er Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1er jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. – Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1er Mai :

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- autres jours fériés :

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Article 25 — Congés exceptionnels. - Événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'évènement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Il faut entendre par grands-parents, les grands-parents paternels et maternels directs au sens de loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre IX Rupture des contrats de travail

Article 26 — Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié.

Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

Chapitre X Santé et sécurité des salariés

Article 27 — Obligations générales en matière de santé et sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlement en vigueur.

Il procède de ce fait a une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Article 28 — Mise à disposition de douche

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Article 29 — Situation de danger grave et imminent

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture

Article 30 — Contrat à la tâche

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. – Établissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;

b) Les travaux à effectuer ;

c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;

d) Les délais de réalisation des travaux ;

e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;

f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :

- indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;
- prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;
- indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1^{re} année, 11 % la 2^e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;
- prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;

g) La rémunération versée chaque mois ;

h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. – Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Si les travaux comprennent la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minimas.

Si les travaux ne comprennent pas la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères

classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération brute correspondant aux travaux réalisés.

À cette rémunération, s'ajoutent les indemnités au titre des jours fériés chômés payés et au titre des congés payés, définies conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

C. – Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe A du présent accord)

Travail à la tâche

Maconnais et Beaujolais

Nombre de pieds/ha (à titre d'information)	Aligoté, Saint-Véran, Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge, Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
Enlever les agrafes et baisser les fils	10 H	10 H	10 H	10 H	
Tirer les ficelles					10 H
Dégravage (dégager les pieds)					30 H
Nettoyage base des pieds...					12 H
Prétaillage manuel seule		55 H	62 H		
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sarments 100 H ou tailler sans sarments 80 H
Tirer les sarments	Avec curage	Sans curage	Sans curage	Sans curage	

Sans prétaillage manuel	60 H	60 H	60 H	60 H	
Avec prétaillage mécanique (tirer – brûler les sarments)	55 H			55 H	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30 H	50 H		
Tâches	Blanc et Rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et Rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Entretien normal du palissage					
Piquets bois Changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons	Temps réel				
Piquets métal Changer les piquets, fils, tirants, crochets	Temps réel				
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
Baisser les fils de fer	4 H	4 H	4 H	4 H	
Émondage ou épannage des pieds	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
Ébourgeonnage	35 H				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25 H	40 H		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes finition à la cisaille (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
Accolage – Liage					42 H
Écimage à la cisaille (1er rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisailage	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2e émondage	7 H	7 H	7 H	7 H	

Côte Chalonnaise, Couchois et Maranges

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha – blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1er novembre

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Enlever les agrafes	7 H	7 H
Taille avec nettoyage des pieds - Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes Tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H	170 H
Taille complète avec prétaillage Tailler - tirer - brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150 H	125 H
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
Tirer les sarments		
Sans prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H	75 H
Avec prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65 H	
Entretien normal du palissage		
Piquets bois Changer les piquets - fils - tirants - pointes - crampillons	25 H	25 H
Piquets métal Changer les piquets, fils - tirants - crochets	10 H	10 H
Plier les baguettes et les attacher		
Manuellement (petits-fils)	37 H	10 H
Ou		
Avec outillage (avec pince)	30 H	
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur - rémunération au pied)		
Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière		
(Y compris sevrage des pieds)		
Baisser les fils ranger sous les rangs	4 H	4 H
Ébourgeonnage des pieds		
Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1er passage	70 H	70 H
2e passage	15 H	
ou		
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel

Relevage des fils (avec tension - accolage - pose des agrafes)	65 H	65 H
Écimage a la cisaille	10 H	10 H

Travaux complémentaires = vendange au vert - temps réel.

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

Pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille et scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur

(Autre que les équipements de protection individuelle et collective.)

76,22 €/ha la première années et 15,24 €/ha les années suivantes.

D. - Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. - Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1 940 heures et par exception à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. - Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions du présent accord (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Chapitre XII Prévoyance et santé

Article 31 — Prévoyance

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1er septembre 2005 modifié et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » au présent accord.

Article 32 — Couverture santé

La complémentaire santé est régie directement par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 « sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;
- part salarié : 45 %.

Chapitre XIII Dépôt et extension

Article 33 — Dépôt. Signature. Extension

Le présent accord a été déposé auprès des services de l'État compétents.

Les parties signataires ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, sauf pour les adhérents des organisations signataires du présent avenant, pour lesquels l'entrée en vigueur aura lieu à la date de signature de l'avenant.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), 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.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Activité partielle de longue durée

Date du texte : 2022-05-12 Version KALI retenue : 2022-08-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Depuis le début de l'année 2022, une nouvelle épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène sévit sur le territoire français impactant fortement les activités économiques de la branche dans le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

Pour ces zones, à la suite de la découverte de quelques foyers début janvier, malgré l'application des mesures de biosécurité appliquées par les opérateurs et les professionnels aux animaux dans le cadre de la prévention des maladies animales transmissibles aux animaux ou aux êtres humains, les foyers se sont multipliés en mars pour atteindre 554 élevages en Vendée, épiscentre de la crise qui touche 1 028 élevages dont le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique, le Nord des Deux-Sèvres, etc.

De nouveaux foyers apparaissent dans d'autres régions, notamment en Bretagne, dans un contexte d'accélération et de diffusion rapide du virus, sans précédent. L'épizootie pourrait donc s'étendre aux autres bassins de production sur le territoire national.

Face à la situation, les pouvoirs publics ont décidé des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire dans les zones concernées. Dans le Sud-Ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une absence de production estimée à minima à 12 semaines. Pour la région Pays de la Loire qui représente 25 % de la production de volailles de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne seront pas produites.

Ces dispositifs impactent fortement les entreprises de la « filière volaille », qui voient dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire. Les remises en place de volailles ne sont autorisées qu'après stabilisation et assainissement des zones. Ces opérations prennent plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal.

Parmi les acteurs des filières avicoles, les prestataires de services de ramassage de volailles ont vu chuter leur activité au cours des dernières semaines et anticipent dans les prochaines semaines un arrêt total de l'activité. De nombreuses entreprises ont d'ores et déjà leur activité à l'arrêt.

Les prestataires de services, leaders de cette activité, effectuent des opérations de ramassage de volailles, vaccination, nettoyage..., étapes cruciales et incontournables pour l'ensemble des acteurs des filières avicoles : accoueurs, éleveurs, fabricants d'aliment, groupements de producteurs, abattoirs.

L'enlèvement des animaux est une opération délicate réalisée à l'élevage à la main ou mécanisée, généralement de nuit majoritairement par des prestataires de services ou en entraide ou par des salariés de l'élevage pour la mise en caisse en vue du transport à l'abattoir.

Dans des entreprises spécialisées dans cette activité, l'heure est donc à s'organiser pour accompagner les salariés pendant de longs mois et tout faire pour retrouver leurs compétences après la crise.

La situation sanitaire des élevages ne permet pas d'envisager avant l'automne 2022 une remise en place progressive des volailles dans les élevages de plusieurs départements de la région Pays de Loire.

Selon une enquête sur le ramassage de volailles (1) menée en 2013 dans les filières avicoles, le taux moyen de ramassage par les prestataires de services est de 70 à 80 %. Sur la région Pays de Loire, la branche professionnelle identifie 17 entreprises employeurs de 575 salariés permanents.

Face à cette fragilisation durable de l'activité et par le présent accord les partenaires sociaux sont convenus de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi que par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent et portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en œuvre du dispositif précité destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le bénéfice de ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe dans les conditions prévues au présent accord et homologué par l'autorité administrative.

Les organisations signataires souhaitent sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

(1) Étude ramassage de volailles 2013 auprès de 300 éleveurs en Pays de Loire, Bretagne, Sud-Ouest et Rhône-Alpes, pilotée par les chambres régionales d'agriculture, ITAVI, CNPO, Franceagrimer et les conseils régionaux Pays de Loire et Bretagne.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ayant pour activité principale celle visée à l'article 1.4 de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les

départements et territoires d'outre-mer.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 13 juillet 2022 - art. 1)

Article 2 — Objet

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en œuvre d'un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité partielle de longue durée (APLD) » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'autorité administrative.

Article 3 — Document unilatéral

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application du présent accord élabore, après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations visées ci-après, définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi et soumis à homologation de l'autorité administrative.

Le document élaboré par l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Le document unilatéral définit :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, ou du groupe, en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. Il est précisé que la durée ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée.

Ce document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et par l'article 11 du présent accord.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Les employeurs transmettent, par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI de branche (cppni@e-d-t.org), le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise, conforme aux stipulations du présent accord de branche, accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration.

Article 4 — Activités et salariés concernés

Le document unilatéral définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout l'effectif de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, comme une partie telle qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires, pendant toute la durée de l'accord.

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité entre services sera proposée et privilégiée.

Article 5 — Prêt de main-d'œuvre

Afin de limiter le recours à l'activité partielle longue durée quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises peuvent examiner, le cas échéant, toute situation permettant le prêt de main-d'œuvre notamment entre entreprises de la branche professionnelle ou des entreprises ayant pour activités l'agriculture ou l'agroalimentaire dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les conditions d'organisation du prêt de main-d'œuvre se feront sous réserve de l'information et de la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 6 — Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné.

Cette réduction s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

À la date de signature, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou collective. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Pendant la durée de mise en œuvre de l'APLD, avant tout recrutement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un travailleur temporaire ou recours à une entreprise de sous-traitance, la mobilisation des salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire, pour les activités et salariés concernés visés à l'article 4.

Dans la mesure du possible, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein. L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Sauf impératif contraire ou imprévu, il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 7 — Engagement de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, indique les engagements pris en faveur de l'emploi, ainsi que leur durée. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 3.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe visée dans le document unilatéral.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne

pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, pour les salariés concernés par l'APLD.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 8 — Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière de formation professionnelle

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences ou et les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou encore de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, pour tout type d'action éligible dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre. Dès lors qu'un projet faisant appel à la mobilisation du CPF du salarié est co-construit avec l'employeur, ce dernier pourra abonder le CPF du salarié par le biais d'un versement volontaire. Le cas échéant, l'employeur s'attachera à définir dans le document unilatéral, les modalités d'abondement au CPF dans le cadre du projet co-construit avec le salarié.

Les salariés placés en activité partielle qui effectueront des formations verront leur indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dans la limite du salaire net perçu habituellement. Par ailleurs, ils recevront une information sur le conseil en évolution professionnelle et auront communication des organismes locaux assurant cette prestation.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, et autres...), pour le financement des coûts de formation engagés ou l'amélioration du taux de maintien des rémunérations par les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de leur opérateur de compétence.

Article 9 — Allocation et indemnité

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés

placés en activité partielle.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par les dispositions légales et réglementaires relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

En ce sens, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 70 % de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'entreprise peut examiner la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Article 10 — Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise

Les modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise porte sur la mise en œuvre de l'activité partielle et le suivi des engagements fixés par le document homologué. Ces modalités sont déterminées dans le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux recommandent une information des instances représentatives du personnel sur les points suivants :

- effectifs concernés ;
- nature des contrats de travail ;
- réduction d'activité appliquée (nombre mensuel d'heures chômées) et modalités d'organisation du travail ;
- bilan sur les engagements de maintien de l'emploi ;
- bilan sur les engagements en matière de formation professionnelle ;
- montant des allocations versées à l'employeur au titre de l'APLD ;
- diagnostic de la situation économique et perspectives de reprise d'activité.

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le document unilatéral détermine les modalités d'information du CSE, lorsqu'il existe.

Article 11 — Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

À défaut d'avis exprimé dans les délais réglementaires impartis, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 12.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation des documents.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation ainsi qu'au comité social et économique lorsqu'il existe.

Le document unilatéral visé à l'article 3 élaboré en application du présent accord est transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard.

Article 12 — Bilan

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 13 — Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPPNI, selon la périodicité qui sera nécessaire.

Les bilans visés à l'article 12 établis par les établissements et entreprises seront communiqués à la CPPNI ETARF.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNI, dans les conditions visées à l'article 3.

Article 14 — Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, Le présent accord a vocation à

s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur taille et leur effectif, dont l'activité est visée à l'article 1er.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 15 — Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 16 — Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025, s'appliquera sous réserve d'extension et au plus tard le 1er jour qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 18 — Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Bretagne (ex-IDCC 8532) Prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres

Date du texte : 2022-02-15 Version KALI retenue : 2023-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet de mettre la convention collective de travail du 13 juin 1991 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

En conséquence l'article 26 « Régime de prévoyance collective obligatoire » de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est modifié comme suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour rédiger un accord de prévoyance complémentaire en remplacement de l'article 26 de leur convention collective de travail du 12 juin 1991, et pour mettre en conformité le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

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

Article 1er

Le titre IV « Dispositions communes » de l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est réécrit ainsi concernant son point 2 :

« IV. Dispositions communes

2. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès

duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau. »

Article 2 — Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1er janvier 2023.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'article 26 de la convention collective du 13 juin 1991.

Landes (ex-IDCC 9401) Accord du 23 novembre 2022

Date du texte : 2022-11-23 Version KALI retenue : 2023-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles (IDCC 7025), les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département des Landes se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations des Landes au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

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 travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 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 partenaires sociaux s'engagent à préparer un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs.

Article 1er

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9401) du 13 janvier 2015, devenue le 1er avril 2021 accord collectif étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole des Landes.

Champ d'application

Article 2 — Champ d'application professionnel

Le présent accord détermine les rapports entre, d'une part, les employeurs, d'autre part, les salariés et apprentis de l'un et l'autre sexe, français et étrangers, des exploitations agricoles de toute nature du département des Landes, sauf lorsqu'elles sont des entreprises publiques dont le personnel est soumis à un statut législatif ou réglementaire.

Il vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020. Sont exclus les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière et en sylviculture.

Un accord collectif distinct du présent accord vise le champ d'application similaire à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Article 3 — Champ d'application territorial

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements situés sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 4 — Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 — Révision de l'accord collectif

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSP des Landes.

Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. *La commission mixte paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations (2).*

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

(2) Phrase exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 6 — 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 DDETSPP des Landes.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 7 — Constitution, composition et rôle de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission départementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à Mont-de-Marsan. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ du présent accord.

En début de réunion, les membres de la commission désignent un président de séance, *la DDETSPP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat* (2). Dans la mesure du possible, la commission doit être présidée par la DDETSPP des Landes.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

(2) Les mots « la DDETSPP des Landes s'engageant à assurer le secrétariat. » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 8 — Conseiller syndical 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 le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, 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 effectuées 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 9 — Prime de fidélisation

Pour tous les salariés, quel que soit leur catégorie socio-professionnelle :

Au titre de l'ancienneté, il est attribué, aux salariés en CDI, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 1 % après 1 an de présence continue ;
- 2 % après 2 ans de présence continue ;
- 3 % après 3 ans de présence continue ;
- 5 % après 6 ans de présence continue ;
- 7 % après 10 ans de présence continue ;
- 10 % après 15 ans de présence continue.

Article 10 — Travail des jeunes salariés

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 fasse une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-1 et suivants, énumère une liste de travaux strictement interdits aux jeunes travailleurs qui ne peuvent donc faire l'objet d'aucune dérogation.

Article 11 — Rémunération des jeunes salariés

Conformément à la convention collective nationale, les taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires de même catégorie :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

À égalité de qualification professionnelle et de rendement, les jeunes salariés des deux sexes perçoivent le salaire des adultes, particulièrement pour la castration du maïs.

Article 12 — Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur l'entreprise, le logement est accordé gratuitement. À la fin du contrat de travail, le logement devra être libéré sous un délai maximum de 1 mois.

Article 13 — Frais d'emménagement

Lorsque le poste de travail l'exige et que l'employeur demande à son salarié d'habiter sur place, les frais d'emménagement des ouvriers permanents embauchés par l'exploitant, comprenant le transport des personnes et du mobilier, sont à la charge de celui-ci, sous déduction éventuelle d'avantages identiques servis au titre des prestations familiales.

Toutefois, en cas de démission ou de licenciement pour faute grave, avant expiration d'un délai de 6 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par lui au prorata du temps restant à courir.

Article 14 — Période de travail de nuit

Le travail de nuit doit rester exceptionnel. Il est obligatoirement lié à une activité qui ne peut pas être décalée sur les horaires de jour.

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

L'employeur veille à ce que le travail de nuit du salarié ne perturbe pas l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

Les autres clauses concernant le travail de nuit exceptionnel sont définies dans la convention collective nationale.

Article 15 — Suspension du repos hebdomadaire pour l'activité d'engraissement de volailles

Conformément à l'article 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur le temps de travail, pour faire bénéficier les salariés d'au moins deux jours de repos hebdomadaires en moyenne par semaine, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Pour les activités d'engraissement des volailles, l'employeur peut organiser des cycles de travail allant jusqu'à 12 jours en continu. Il peut accorder les jours de repos hebdomadaires, soit en début, soit en fin de cycle.

L'employeur veille à respecter la durée minimale du repos hebdomadaire telle qu'elle est définie dans l'article L. 3132-3 du code du travail.

Si les jours travaillés tombent un dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficie des majorations prévues conventionnellement.

Article 16 — Paiement du travail du dimanche

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités suivantes :

- a) un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- b) une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- c) par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu six fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures de travail accomplies les dimanches sont majorées de 50 %.

Article 17 — Jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail effectuées sont majorées de 50 %.

La journée du 1er mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les entreprises de travaux agricoles qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur. La journée du 1er mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

Article 18 — Absences

Toute absence non autorisée, non justifiée, à l'instar des absences autorisées sans solde, entraîne la perte du salaire à due proportion de l'absence. Lors d'une absence non autorisée et non justifiée, la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail est applicable.

Pour s'absenter, sauf cas de force majeure, le salarié doit se mettre d'accord avec son employeur et l'avoir prévenu au moins 24 heures à l'avance.

Quel que soit le motif de l'absence imprévue, le salarié doit en aviser l'employeur, par tout moyen de communication, dans les meilleurs délais.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

Toutefois, dans le cadre de leur délégation, les représentants du personnel peuvent s'absenter par simple information à l'employeur.

Article 19 — Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- une indemnité forfaitaire de compensation financière liée à l'astreinte est au minimum de :
 - 1 minimum garanti pour une astreinte de nuit ;
 - 2 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures ;
 - 3 minimum garanti pour une astreinte de 24 heures tombant le week-end ou un jour férié ;
- une indemnité kilométrique en se basant sur le barème fiscal. Cette indemnité n'est pas due si l'employeur fournit un véhicule au salarié ;
- une indemnité de temps de déplacement considéré comme un temps de travail effectif.

Cette indemnité forfaitaire de compensation pourra être rendu plus favorable contractuellement ou par accord d'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 20 — Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congés payés doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- semis et travail du sol : du 1er avril au 30 juin ;
- irrigation : du 20 juin au 31 août ;
- castration du maïs : du 1er juillet au 15 août ;
- moisson des cultures de printemps : du 1er septembre au 25 novembre.

Pour les entreprises de travaux agricoles qui ont une activité de récolte de légumes, les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- récolte des carottes : du 15 mai au 15 juillet ;
- récolte du maïs doux, haricots verts et autres légumes : du 15 juillet au 15 octobre.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1er du présent accord, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1er mai au 31 octobre. Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période, conformément à l'article L. 3141-23 du code du travail.

Des autorisations d'absence de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent être exigées par ces salariés durant les périodes de grands travaux.

Article 21 — Congé hospitalisation d'un enfant

Les salariés bénéficient d'une absence rémunérée de 3 jours par an pour l'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé pour hospitalisation est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou

accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. Un certificat médical doit constater l'hospitalisation.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 22 — Rupture du contrat de travail

À l'issue de la période d'essai, la démission donne lieu à une durée de préavis :

- de 8 jours pour moins de 6 mois de présence (tous les salariés) ;
- d'1 mois pour le salarié non-cadre (CCN) ;
- de 2 mois pour les TAM (CCN) ;
- de 3 mois pour les cadres (CCN).

Article 23 — Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

Pour des raisons d'organisation, le salarié devra respecter un délai de prévenance de 24 heures précédant son absence. Sur justification d'un déplacement longue distance pour recherche d'emploi, le salarié pourra cumuler jusqu'à 4 demi-journées après accord de l'employeur.

En cas de désaccord sur les absences, ces heures seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

Article 24 — Hygiène des salariés

L'employeur met à disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Des équipements d'hygiène doivent être mis à disposition du personnel :

- 1 armoire-vestiaire individuel ;
- 1 cabinet d'aisance et 1 urinoir pour 20 hommes ; 2 cabinets d'aisance pour 20 femmes ;
- 1 lavabo à température réglable : pour 10 salariés au plus ;
- 1 douche à température réglable pour 8 personnes, dans les établissements effectuant des travaux insalubres ou salissants prévus par l'arrêté du 6 décembre 1999. La liste de ces travaux ainsi que les conditions de mises à disposition des douches sont fixées par arrêté des ministres chargés du travail ou de l'agriculture et, en tant que de besoin, par le ministre chargé de la santé.

L'effectif pris en compte est le nombre de salariés travaillant simultanément dans l'entreprise.

Article 25 — Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, tout comme toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO.

Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARRCO, 7 rue du Regard 75006 Paris - 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Dispositions spécifiques aux cadres

Article 26 — Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié cadre souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois et demi de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire.

Article 27 — Indemnité de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte de 1 à 3 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 3 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour le cadre qui compte plus de 10 ans.

Article 28 — Prime cadres

1. Pour les cadres en emploi, antérieurement à l'extension du présent accord, Une prime cadres continue à être allouée aux cadres, ayant au minimum une année civile de présence dans l'entreprise, fixée au minimum à trois mois de salaire par an, basé sur le minimum de la grille conventionnelle.

2. Pour les cadres embauchés, à compter de l'extension du présent accord, la prime allouée sera fixée en fonction de l'ancienneté du salarié, dans l'entreprise, à un statut cadre.
- Après une année civile de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 1 mois du salaire de base ;
 - après cinq années civiles de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 2 mois du salaire de base ;
 - après dix années civiles de présence dans l'entreprise, au statut cadre : au minimum 3 mois du salaire de base.

Article 29 — Dispositions finales

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 qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 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 DDETSP des Landes.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accord du 8 mars 2023

Date du texte : 2023-03-08 Version KALI retenue : 2023-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative sur le champ des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les conventions collectives des trois départements devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail suite à l'extension de la convention collective nationale citée ci-dessus, à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Les partenaires sociaux des trois départements précités ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est justifié par le fait que la typologie des entreprises et des métiers sont similaires sur ces trois départements. La négociation ou l'évolution de ces trois accords en un accord territorial autonome étendu permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par conséquent les métiers des entreprises de travaux agricoles et ruraux en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de simplification et de clarification pour tous de l'application conforme des textes conventionnels.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre des dispositifs particuliers ou non pris en compte par la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;

- le dialogue social dans les entreprises quel que soit leurs tailles ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er — Champ d'application

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai 1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

Article 1.1 — Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 1.2 — Champ géographique

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 — Commission de négociation

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs 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 des salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

Article 3 — Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission ne traitera uniquement que des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale EDT Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salarié 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.

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative dans le cas contraire un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 4 — Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N - 2 en matière d'évolution salariale, ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires ; pour engager une négociation salariale territoriale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5 — Accessoire de rémunération

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai 1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

Article 5.1 — Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel réalisé par un salarié dans la période nocturne visée à l'article 5.1.1 n'entraîne pas la reconnaissance de travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

5.1.1 Détermination de la période nocturne (1)

Concernant le travail de nuit exceptionnel le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstance exceptionnelle ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- la période nocturne débutera à 22 heures et s'achèvera à 7 heures du matin.

5.1.2 Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumutable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

5.1.3 Abaissement de la majoration en cas de circonstance particulière

La majoration pour les heures effectuées sur la période 22 heures, 7 heures du matin sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :

- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de forte température afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Toutefois ces majorations ne sont pas cumulables avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

(1) L'article 5.1.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5.2 — Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumutable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 — Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulaire avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 — Astreintes

5.4.1 Définition (1)

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

5.4.2 Rémunération des astreintes

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti
Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

(1) L'article 5.4.1 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 5.5 — Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 ans au 9 ans	3 % du salaire brut

De 9 ans au 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 au 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auxquelles se rajoutent, le cas échéant, les heures supplémentaires ou complémentaires).

Est attribuée aux salariés quel que soit leur statut une prime de fidélisation tenant compte de leur présence dans l'entreprise. Cette prime est évolutive en fonction du temps de présence. Elle est attribuée aux salariés chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 — Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un statut cadre I en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un statut cadre II en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heure sde travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à due proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période la prime sera versée à due proportion du temps de présence absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 — Avantage en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Le salarié qui utilise son véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier, a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Le temps de trajet, de chantier à chantier est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7 — Congés événements familiaux

À la liste prévue par la CCN ETARF est rajoutée un nouveau congé indemnisé.

Congé hospitalisation et enfant malade rémunéré :

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade non rémunéré prévu par les articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile et par salarié entre le congé hospitalisation et le congé enfant malade.

Dans ces 5 jours il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés. Ce congé ne sera pas assimilé à du travail effectif.

Type de congé	Temps de présence	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile
Congé enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisation d'un enfant par année civile

Un bilan sera fait 36 mois après l'entrée en vigueur.

Congés mariage d'un enfant : 2 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 8 — Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du

déménagement de ce dernier uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois de la signature de son contrat il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12e mois le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 — Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 ans à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	1/2 mois de salaire
De 10 ans à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire il convient de prendre le calcul le plus favorable entre le 12e des 12 derniers mois ou le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 — Heures pour recherche d'emploi

Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accords collectifs du 24 mai

1967, du 27 octobre 1993 et du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles (Accord du 8 mars 2023)

Article 10.1 — Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 — Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 — Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise, et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 — CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Les salariés des ETAR pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 13 — Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 14 — Dénonciation

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 de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 20 juillet 2023 - art. 1)

Article 15 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 — Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1er janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Date du texte : 2023-11-27 Version KALI retenue : 2024-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, Nièvre et l'Yonne du 21 Novembre 1997, ont souhaité mettre en place un accord autonome définissant le régime de prévoyance pour les salariés non-cadres.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui sont prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent 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 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres affiliés au régime agricole de protection sociale, des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accoupage, et des parcs zoologiques), 2° et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime, L. 722-2 1 du code rural et de la pêche maritime, aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Côte-d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

Article 2 — Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie " rente éducation " pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 3 — Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

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

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 — Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur). La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 — Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié perçoit en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la

Mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

1. Montant des indemnités journalières complémentaires

Les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire à compter du :

- 1er jour sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnité journalière complémentaire est égale à :

- pour la « période 1 » correspondant à une période de 90 jours par arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la « période 2 » correspondant à la période au-delà des 90 jours par arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur.

2. Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme assureur.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le

versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 6 — Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, le salarié bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus 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 longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

Article 7 — Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :

- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation “ capital décès ” est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours

duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS [1] de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS [1] de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS [1] de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme " enfants à charge " :

- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

Article 8 — Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés 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 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

- 63 % employeur ;
- 37 % salarié.

b) Évolution ultérieure des cotisations :

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent article du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte ou paritaire décidera, en partenariat avec l'organisme assureur, soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

c) Revalorisation des prestations de prévoyance :

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

d) Suspension du contrat de travail :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article « financement du régime et répartition des cotisations » du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise ...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

e) Dispositif de portabilité des droits :

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

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

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

f) Principe de solidarité :

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité.

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires du présent accord.

Le salarié ou ses ayants-droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

1. Financement du fonds social :

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article f.

3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat de deux ans, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ ou des actes de

solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social :

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.

(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

Article 9 — Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales 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.

Article 10 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 — Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accord du 20 juin 2024

Date du texte : 2024-06-20 Version KALI retenue : 2024-12-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément aux préambules de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

L'objet du présent accord est de présenter uniquement des points non traités ou des points à traiter plus favorablement que dans la convention collective nationale production agricole et CUMA, dans la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles ainsi que dans 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 existants afin d'éviter la superposition des normes.

Ce présent accord territorial se substitue aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9471) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations agricoles du Lot-et-Garonne. Il se substitue également aux dispositions de la convention collective départementale du Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

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

Article 1er

Le présent accord collectif remplace intégralement les dispositions de la convention collective départementale (IDCC 9471) du 29 janvier 2015, devenu le 1er avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lot-et-Garonne.

Il remplace également toutes les dispositions de la convention collective départementale de Lot-et-Garonne (IDCC 9472) du 29 janvier 2015 devenu le 1er avril 2021 accord territorial

étendu des exploitations d'horticulture et de pépinière de Lot-et-Garonne.

Article 2 — Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord collectif territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations, CUMA et entreprises agricoles du département de Lot-et-Garonne.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA ;
- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, à l'exception des entreprises de travaux et services forestiers et les entreprises de sylviculture.

Article 3 — Durée de l'accord collectif territorial

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 — Révision de l'accord collectif territorial

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif territorial. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DDETSP (direction départementale emploi travail solidarité et protection de la population) de Lot-et-Garonne. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les partenaires sociaux.

La commission mixte paritaire départementale doit se réunir au minimum une fois par an, de préférence au mois de janvier de chaque année.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 5 — Dénonciation de l'accord collectif territorial

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord collectif territorial 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 DDETSP.

Article 6 — Commission paritaire d'interprétation

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord collectif territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée à la DDETSPP.

La commission se réunit dès que possible, dans les trois mois suivant la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence pourra être assurée par la DDETSPP de Lot-et-Garonne qui convoque toutes les organisations. Elle est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié. Dans le cadre d'une commission paritaire, la convocation et le secrétariat seront assurés par la partie la plus diligente. Pour que la commission puisse délibérer valablement, il suffit que soient présentes lors de la réunion, au moins deux organisations patronales signataires, présentes ou représentées et deux organisations syndicales salariales signataires.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 7 — Règlement des conflits collectifs et commission paritaire de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission mixte et/ ou paritaire, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

Il est institué une commission paritaire de médiation. Cette commission pourra notamment être saisie afin d'aider employeur et salarié lors d'une difficulté à positionner l'emploi dans la classification mise en place par la convention collective nationale production agricole/ CUMA et par la convention collective nationale ETARF. La médiation pourra être organisée sur demande auprès d'une des organisations signataires de la convention collective nationale concernée.

Cette commission rend un avis consultatif et se réunit selon le nombre de demandes.

Cinq membres d'organisations salariales, dont celle qui porte la demande et deux membres d'organisations patronales seront désignées pour y siéger.

Article 8 — Délégués syndicaux interentreprises

Les organisations syndicales de salariés désignent, d'un commun accord, dix délégués syndicaux interentreprises, deux par organisation syndicale représentative.

Ces délégués doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 2143-1 du code du travail.

Les organisations syndicales des salariés notifient aux organisations patronales signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation des délégués syndicaux interentreprises. Elles en informent également la DDETSPP.

Chaque délégué syndical interentreprises dispose, pour l'exercice de son mandat, de 8 heures par mois non rémunérées par l'entreprise, avec possibilité de récupération par accord entre employeur et salarié.

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

Le délégué interentreprises ne sera pas compétent dans les entreprises comportant déjà un délégué syndical d'entreprise.

Article 9 — Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est encadré par le code du travail.

Dans les entreprises et exploitations agricoles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression ne peuvent être que plus favorables que les deux conventions collectives nationales et sont définies par un accord collectif.

En l'absence d'accord sur le droit d'expression, l'employeur engage au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans les entreprises et exploitations agricoles, citées dans l'article 2 du présent accord, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation ayant désigné un délégué syndical.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le droit d'expression s'exerce sur le lieu de travail et pendant le travail, et est payé comme tel.

Article 10 — Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de trajet entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail est considéré comme du travail effectif.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-27 du

code du travail et à l'exclusion du mot « normale ».
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 11 — Rémunération des apprentis

La rémunération des jeunes salariés titulaire d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixée comme suit :

16-17 ans :

- 1re année : 35 % du Smic ;
- 2e année : 55 % du Smic ;
- 3e année : 60 % du Smic ;

18-20 ans :

- 1re année : 50 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 2e année : 57 % du Smic (avenant n° 8 du 13 juillet 2022 de l'accord national formation professionnelle en agriculture) ;
- 3e année : 67 % du Smic (CCN).

21-25 ans :

- 1re année : 53 % du Smic (CCN) ;
- 2e année : 61 % du Smic (CCN) ;
- 3e année : 78 % du Smic (CCN).

Après 26 ans :

Pour la durée d'exécution du contrat : 100 % du Smic (CCN).

Article 12 — Heures pour recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi, le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées, pendant la période de préavis du licenciement. La rupture du contrat de travail par démission n'ouvre pas droit aux heures pour recherche d'emploi. Ces absences seront accordées par moitié au choix du salarié, par moitié au choix de l'employeur. En cas de refus de l'employeur, celui-ci devra proposer une nouvelle autorisation d'absence dans un délai de 48 heures.

Article 13 — Prime de fidélisation

Dispositif applicable pour les salariés embauchés à compter du 1er avril 1992

Au titre de la présence effective continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence effective de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur, majorée de 1 % tous les deux ans avec maximum de 8 %.

Après un délai de présence effective continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus

s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise :

- au bout de 3 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 4 ans de présence : 3 % ;
- au bout de 5 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 6 ans de présence : 4 % ;
- au bout de 7 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 8 ans de présence : 5 % ;
- au bout de 9 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 10 ans de présence : 6 % ;
- au bout de 11 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 12 ans de présence : 7 % ;
- au bout de 13 ans de présence et au-delà : 8 %.

Dispositif applicable pour les salariés embauchés avant le 1er avril 1992

Au titre de la présence continue ou non, il est attribué, au salarié, une majoration de 3 % du salaire brut, exigible après un délai de présence de 3 années de travail continu ou non chez le même employeur et de 1 % par année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Après un délai de présence continue ou non de 3 ans, les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi continue ou non dans la même entreprise.

Prime de fidélisation pour les certains salariés

Pour les salariés aux emplois de TAM 2 ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale ETARF.

Pour les salariés aux statuts agent de maîtrise ou cadre, tels que définis dans la convention collective nationale production agricole CUMA.

La prime de fidélisation des cadres est calculée de la façon suivante : 3 % au bout de trois ans de présence continue ou non dans la même entreprise et 1 % par an, chaque année supplémentaire avec maximum de 10 %.

Article 14 — Prime pour les TAM et les cadres

Les salariés au statut TAM bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un tiers de mois de salaire brut de base.

Les salariés au statut cadre bénéficient d'une prime débattue entre les parties et faisant l'objet d'un accord écrit. Cette prime correspond à un minimum d'un mois de salaire brut de base.

Article 15 — Indemnités de départ de retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le cadre ou le TAM bénéficie d'une indemnité de départ égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté (CCN) ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté (CCN).

Pour le calcul de cette indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois.

Article 16 — Avantages et fournitures en nature

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définies par la MSA chaque année.

Les avantages et fournitures en nature dont bénéficie le salarié, sauf clauses contraires, viennent en déduction des salaires.

Que le logement soit concédé à titre gratuit ou à titre onéreux, il doit faire l'objet d'une mention particulière sur le ou les bulletins de paie du ou des travailleurs concernés.

À cette règle, sont exclus les salariés au statut cadre dans le cas suivant :

Le personnel d'encadrement bénéficie d'avantages en nature gratuits, notamment le logement, pour ceux qui sont logés à la demande de l'employeur.

Les avantages acquis au 1er avril 1989 sont maintenus au personnel d'encadrement qui en est bénéficiaire. Les avantages en nature seront fixés de gré à gré entre les parties pour les contrats de travail conclus à compter du 1er avril 1989.

Article 17 — Frais de transport et d'emménagement

Les frais de transport et d'emménagement des salariés en CDI embauchés dans un rayon maximum de 50 km 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 de la démission du salarié ou de son licenciement pour faute grave ou lourde, dans les douze mois qui suivent l'embauchage, 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.

Article 18 — Rémunération du travail de nuit

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Article 19 — Travail dominical

Les salariés ont droit à un jour et demi de repos par semaine, y compris le dimanche ; la demi-journée supplémentaire sera prise le samedi, sauf accord écrit entre les parties.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel strictement nécessaire aux soins du bétail, le travail du dimanche pourra être admis par roulement. Cependant, le jour de repos devra tomber le dimanche au moins deux fois par mois.

Le salarié ayant travaillé le dimanche pour assurer les soins aux animaux aura droit à un repos compensateur équivalent.

Pour assurer les soins aux animaux, les heures de travail effectuées le dimanche sont majorées de 100 %, quel que soit le nombre d'heures hebdomadaires.

Article 20 — Jours fériés

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail. Ils sont chômés et payés lorsqu'ils surviennent un jour normalement ouvré dans l'exploitation par le maintien intégral du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait effectivement travaillé.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire versé.

Dans les exploitations qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés ont droit :

- 1er mai : en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité à la charge de l'employeur égale au montant de ce salaire, sans possibilité de repos compensateur de remplacement ;
- les autres jours fériés : en plus du salaire correspondant au travail effectué, soit à une majoration de ces heures à 100 %, soit, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur de remplacement de 100 %.

Cette majoration n'est pas applicable au jour férié travaillé au titre de la journée de solidarité.

Les heures chômées le 1er mai sont considérées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 21 — Période des grands travaux

Selon l'article L. 3141-13 du code du travail, la période de congé payé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Pour les salariés agricoles visés à l'article 1er du présent accord collectif étendu, néanmoins, il peut être dérogé aux dispositions relatives à cette période du 1er mai au 31 octobre.

Cependant, au minimum 12 jours ouvrables consécutifs doivent être accordés aux salariés pendant cette période.

Les périodes de grands travaux sont fixées de la façon suivante :

- Polyculture : du 20 mai au 20 juillet et du 1er septembre au 20 novembre.

Article 22 — 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 DDETSPP de Lot-et-Garonne.

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 au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262)

Prévoyance des salariés non-cadres

Date du texte : 2024-09-30 Version KALI retenue : 2025-03-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux signataires du présent accord collectif souhaitent modifier certaines dispositions contenues dans l'accord à la suite de l'arrêté d'extension de l'accord du 15 mai 2024 paru au Journal officiel le 23 mai 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'étant engagés à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024, cette mise en conformité fait l'objet du présent accord.

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

Article 1er — Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »

L'article 2 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie " rente éducation " pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 — Modification de l'article 7 « Garantie décès »

L'article 7 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 7 Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au (x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

“ Enfant ” :

- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

“ Enfant à charge ”, indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le

capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation " capital décès " est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS [1] de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS [1] de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS [1] de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme " enfants à charge " :

- les enfants jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

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

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis. »

Article 3 — Modification de l'article 8 « Dispositions communes »

L'article 8 a est réécrit comme suit :

« Article 8 Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés 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.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

- 63 % employeur ;
- 37 % salarié. »

Article 4 — Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 — Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

Charente-Maritime Avenant n° 8 du 2 décembre 2024 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance

Date du texte : 2024-12-02 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent 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 1er — Les salariés couverts

Le paragraphe 2° « Les salariés couverts » de l'article 1er « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté, à l'exclusion :

- Des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, et au plus tard le 1er janvier

2025.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Hautes-Pyrénées Avenant n° 8 du 15 novembre 2024 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance

Date du texte : 2024-11-15 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

Article 1er — L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord paritaire du 6 février 2007.

Tarn-et-Garonne Avenant n° 6 du 20 décembre 2024 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance

Date du texte : 2024-12-20 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Compte tenu de la mise en place du régime unifié Agirc-Arrco, l'article 155 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 annule et remplace dans toutes leurs stipulations, à compter du 1er janvier 2019, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (ARRCO).

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective pris en conséquence, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres du Tarn-et-Garonne du 16 septembre 2009 en annexe à la convention du 21 décembre 1977 concernant les exploitations agricoles, les élevages, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA du département de Tarn-et-Garonne » relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) étendu par l'arrêté du 11 juin 2010 publié au Journal officiel du 24 juin 2010, dans le respect des dispositions prévues par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et frais de santé.

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 1er — Modification de l'article 18 « Bénéficiaires »

Les dispositions de l'article 18 « Bénéficiaires » sont modifiées comme suit :

« Bénéficiaires :

Les articles 18.1, 18.2 et 18.3 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés non cadres relevant du champ d'application dudit accord et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et frais de santé défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

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

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Prévoyance (art. 68 de la convention)

Date du texte : 2024-11-28 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assurée avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de préciser les stipulations de la convention collective nationale de travail relative aux entreprises de travaux et services agricoles, aux entreprises de travaux et services ruraux et aux entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 concernant la prévoyance et les frais de santé complémentaires.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er — Modifications apportées à la convention collective

L'article 68 « Prévoyance et frais de santé complémentaires » est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 68

Prévoyance et frais de santé complémentaires

Article 68.1 Prévoyance

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés des entreprises de travaux agricoles et de travaux ruraux visés au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et les salariés des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.2 Frais de santé

Les salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des

articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

À l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés des entreprises de travaux forestiers et de la propriété forestière visés à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime ne relevant pas des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants, de même que l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.3 Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, bénéficient du régime complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952, ses annexes et ses avenants. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les parties signataires demandent son extension.

Normandie Avenant n° 6 du 5 décembre 2024 à l'accord du 27 janvier 2009 relatif à la prévoyance

Date du texte : 2024-12-05 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 17 juin 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. » Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1er — Modification de l'article « Champ d'application »

L'alinéa 2 « les salariés couverts » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 27 janvier 2009 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2
Les salariés couverts

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 27 janvier 2009 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion : des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Pays de la Loire Avenant n° 6 du 26 septembre 2024 à l'accord du 24 juin 2005 relatif à la prévoyance

Date du texte : 2024-09-26 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 19 juin 2002, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

De plus, les articles relatifs au salaire de référence et aux suspensions de contrat sont mis en conformité selon la réglementation.

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 1er — Modifications des articles de l'accord de prévoyance du 26 septembre 2024

1. L'article 2 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 24 juin 2005 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 sans condition d'ancienneté.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres

relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

2. À l'article 3 bis « Garantie incapacité temporaire de travail », le deuxième paragraphe de la partie 3 « Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation » est annulé et remplacé comme suit :

« Il est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité. »

3. Le premier paragraphe de l'article 7 « Assiette et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, le 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 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. »

4. Le deuxième point de l'article 8 « Suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé comme suit :

« Le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article 7 "Assiette et répartition des cotisations" du présent accord. »

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Hauts-de-France Accord régional du 13 décembre 2024

Date du texte : 2024-12-13 Version KALI retenue : 2025-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France conviennent de la nécessité d'éviter la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Dans cette optique, le présent accord vise à homogénéiser les spécificités issues du dialogue social à l'échelle départementale et sectorielle. Il institue ainsi un cadre conventionnel territorial, complémentaire aux dispositions de la convention collective nationale, spécifiquement applicable au secteur des entreprises de travaux agricoles et ruraux dans la région Hauts-de-France.

Ce nouvel accord a ainsi pour objet de remplacer les conventions collectives locales en vigueur dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, à savoir :

- convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais ;
- convention collective de travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises ci-dessus visées du département de l'Aisne ;
- convention collective départementale de travail du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise ;
- convention collective de travail du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture - élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme.

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

Titre Ier Conditions d'application du présent accord

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux et dont le siège social est situé dans les Hauts-de-France.

Article 2 — Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

L'accord dénoncé continuera à produire son effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, conformément à l'article 9.2 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

Article 3 — Révision de l'accord

Il sera fait application de l'article 9 de la convention collective ETARF du 8 octobre 2020.

Article 4 — Commission paritaire régionale de négociation

Dans le cadre du champ d'application professionnel et territorial du présent accord, il est constitué une commission paritaire pour la négociation des dispositifs conventionnels concernés par le champ d'application précité.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national dans le champ de l'accord négocié.

La commission paritaire se réunit a minima une fois par an et sur demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives.

Article 5 — Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de l'accord.

Le siège de la commission est fixé au bureau des entrepreneurs des territoires à la cité de l'agriculture, 54, avenue Roger Salengro, 62223 Saint-Laurent-Blangy.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Chaque délégation d'organisation représentative des salariés comporte un titulaire et un suppléant.

L'autorité administrative assurera, dans la mesure du possible, le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné en année paire par le collège employeur et en année impaire par le collège salarié.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. Le directeur régional du travail ou son représentant est invité à assister aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.

La commission est saisie par les seules organisations signataires ou représentatives lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de l'accord.

Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission, elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent. Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Article 6 — Maintien de la rémunération perçue

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement à la signature du présent accord.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 2 du présent accord, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipulations conventionnelles dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Titre II Conclusion. Suspension. Rupture du contrat de travail

Article 7 — Renouvellement de contrat de travail à durée déterminée

En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

Contrat comportant un terme précis (contrat de date à date) :

- 1 jour par semaine de travail pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

En matière de renouvellement des CDD il sera fait application de l'article L. 1243-13-1 du code du travail qui limite le nombre de renouvellement à deux et l'article L. 1242-8-1 du code du travail qui indique que la durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois.

Article 8 — Maladie ou accident d'origine non professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins douze mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

Article 9 — Indemnité en cas de rupture conventionnelle

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 10 — Indemnité pour non-respect du préavis

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à la demande écrite du salarié, avec l'accord de l'employeur, ou d'un commun accord écrit entre les parties, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative de l'employeur, dans ce cas,

L'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative seule du salarié, dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due à l'employeur.

La partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 56 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

Article 11 — Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire, aussi appelée « indemnité de précarité ». Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave.

Article 12 — Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur :

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

2. Départ sur initiative du salarié :

Le salarié, quelle que soit sa catégorie, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

Année d'ancienneté (lire après...)	Non-cadres	Cadres
10 ans	1 mois	1,5 mois
15 ans	1,5 mois	2 mois
20 ans	2,5 mois	2,5 mois
25 ans	2,5 mois	3 mois
30 ans	3,5 mois	3,5 mois

35 ans	3,75 mois	3,75 mois
40 ans	4 mois	4 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des douze derniers mois ou des trois derniers mois.

3. Préavis :

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 58 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Titre III Classification des emplois et rémunérations

Article 13 — Classification des emplois

Pour les salariés rémunérés au temps, il est fait application des grilles de classification résultant de l'article 1.1, 1.2, 5.1, 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 14 — Fixation des salaires horaires

Les salaires horaires afférents à chaque coefficient sont fixés par avenant à l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 15 — Prime annuelle de fin d'année

Historiquement, les salariés de l'Aisne et de l'Oise qui répondaient à des critères précis bénéficiaient d'une prime de fin d'année ou d'un 13^e mois. Les partenaires sociaux ont entendu maintenir cet avantage conventionnel aux salariés des entreprises de ces départements, tout en simplifiant les conditions de versement.

Dans un objectif d'harmonisation des pratiques conventionnelles, les partenaires sociaux entendent également faire bénéficier les salariés des départements du Nord, du Pas-de-Calais et de la Somme, d'une prime de fin d'année selon des conditions et modalités détaillées dans l'article 15.2 du présent accord. La différence de valeur de la prime annuelle en fonction du champ géographique des salariés concernés est justifiée par le risque de mettre en difficulté économique les entreprises de ces départements en cas d'application immédiate de la totalité

de la prime annuelle de fin d'année.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la valeur de la prime annuelle des entreprises du Nord - Pas-de-Calais et de la Somme soit revalorisée au fil des négociations, en vue d'une harmonisation régionale à terme.

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

(1) L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par le Conseil d'Etat dans sa décision n° 433232 du 13 décembre 2021.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 15.1 — Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés de l'Aisne et l'Oise

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

Article 15.2 — Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés du Nord - Pas-de-Calais et de la Somme

Les salariés des ETAR du Nord – Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés, au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail, est égal à 10 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime de fin d'année ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés.

Article 16 — Indemnité du temps de trajet

A. Définitions

Petit déplacement : est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

Grand déplacement : est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

B. Mode de calcul de l'indemnité

Lorsque le salarié se déplace en conduisant un engin quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou en revenir, son temps de conduite est considéré comme temps de travail effectif et indemnisé comme tel.

Lorsque le salarié est transporté sur le chantier, le temps de trajet compté du lieu de rassemblement au chantier, est indemnisé. Le calcul de l'indemnité se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif.

Article 17 — Remboursement de frais

A. Dans le cadre du petit déplacement

Remboursement de frais de repas : le salarié qui se verra maintenu inopinément sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés sur justificatif, dans la limite de cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée. Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit.

B. Dans le cadre du grand déplacement

Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine.

Frais de séjour : la prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit déjeuner et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur en concertation avec le salarié.

Article 18 — Travail exceptionnel le dimanche

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 19 — Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er mai

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, à laquelle s'ajoute les heures travaillées majorées à 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Cependant, lorsqu'il s'agit du 1er mai la majoration des heures travaillées est de 100 %.

Article 20 — Travail de nuit

Hauts-de-France (ex-IDCC 8313, 9021, 9601 et 9802) Accords collectifs du 21 septembre 1984, du 12 juillet 1973, du 29 juillet 1963 et du 16 juin 1982 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux (Accord régional du 13 décembre 2024) Titre III Classification des emplois et rémunérations

Article 20.1 — Recours au travail de nuit

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

Tout travail effectué de 22 h à 5 h est considéré comme du travail de nuit.

(1) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 20.2 — Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1. Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
2. Soit 270 heures et plus de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de 1 heure de travail pour 7 heures de travail de nuit. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante. Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 20.3 — Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 20.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 20.2, bénéficie d'une majoration de 10 %. Cette contrepartie est prise sous forme de compensation salariale ou le cas échéant sous forme de repos compensateur à la demande du salarié. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoute, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 21 — Régime complémentaire frais de santé et prévoyance

Conformément aux articles 67 et suivants de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, les entreprises ont l'obligation d'adhérer à un régime complémentaire frais de santé et prévoyance dès la première embauche.

Les salariés non cadres (niveaux 1 à 4) doivent bénéficier d'une assurance complémentaire

frais de santé et d'un régime de prévoyance dans les conditions fixées par les accords suivants :

- accord régional sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais ;
- accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadre des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- accord régional du 17 juin 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- chapitre VI « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective régionale de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord et du Pas-de-Calais du 21 septembre 1984.

Les salariés non cadres relevant du niveau 5 et les salariés cadres du niveau 6 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

Titre IV Durée du travail

Article 22 — Durée du travail

En matière de durée du travail, il sera fait application des règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 23 — Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de trajet étant considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel si elles existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de douze heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail est conservé pendant une durée d'un an.

(1) L'article 23 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-3, L. 3121-9 et L. 3121-11 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Titre V Congés payés et jours fériés

Article 24 — Période des congés

La période légale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Durant cette période, un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé au salarié.

Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer en priorité ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires.

Le fractionnement est fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 25 — Ordre des départs

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congés du conjoint et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

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

En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période dite des vacances scolaires.

(1) L'article 25 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

Article 26 — Jours fériés

Les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque, exceptionnellement, ils seront travaillés, ils seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 19.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Titre VI Dispositions finales

Article 27 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1er jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté précité.

Article 28 — Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Nouvelle-Aquitaine Cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA

Date du texte : 2025-07-01 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, conduit l'employeur à devoir licencier et verser des indemnités parfois importantes de ruptures de contrat, indemnités qui peuvent mettre en difficulté des entreprises.

Compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de l'agriculture de nos départements, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales de salariés) conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines entreprises agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

Il a aussi été acté la volonté des partenaires sociaux d'impulser un travail collaboratif avec tous les acteurs de la région sur la prévention des risques professionnels.

En complément, une orientation sera également donnée pour des mesures afin d'éviter la désinsertion professionnelle et favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés vers des solutions de formation professionnelle qui éviteront ou limiteront les effets d'un licenciement pour inaptitude professionnelle.

Ce dispositif aura aussi l'avantage de maintenir l'emploi en évitant l'arrêt d'activité de certaines entreprises. De plus, ce dispositif est susceptible de favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi des séniors, s'inscrivant ainsi dans l'accord du 11 mars 2008.

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord collectif régional est applicable à toutes les exploitations agricoles, CUMA, entreprises de travaux agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.
- aux « entreprises de travaux et services agricoles et ruraux » et aux « entreprises de prestations de services avicoles » qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020.

Article 2 — Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Ce présent accord prévoit la tenue d'une commission regroupant l'ensemble des organisations signataires. Elle sera obligatoirement organisée à l'issue de deux années de fonctionnement de ce fonds de mutualisation afin d'en prévoir des ajustements en fonction des bilans des deux années d'exercice.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord collectif 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 DREETS Nouvelle-Aquitaine.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords.

(Arrêté du 19 novembre 2025 - art. 1)

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

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

Article 4 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 — Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées en Nouvelle-Aquitaine dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières. Ce comité de suivi aura un rôle consultatif auprès de l'association paritaire.

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

- au maximum de 16 représentants des employeurs et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- au maximum de 16 représentants des salariés représentant l'une des organisations syndicales signataires et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- d'un ou plusieurs médecin(s) du travail désigné par le service de la médecine du travail ayant voix consultative ;
- des personnes qualifiées sur invitation ayant voix consultative.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière et chaque fois que nécessaire.

Les diverses informations et pièces justificatives concernant les dossiers qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel, et ne pourront être divulguées.

Chapitre 3 Instauration d'une association paritaire et d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Article 6 — Création d'une association paritaire

Une association, dont le siège social est situé au 6, parvis des Chartrons - 33000 Bordeaux est

constituée et ses statuts sont déposés à la préfecture de la Gironde.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, l'association favorisera, d'une part, la promotion et la mise en œuvre des mesures de prévention et de la désinsertion professionnelle tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part, gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association, établi lors de la première réunion de constitution prévoit, entre autres, le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et du préavis (hors congés payés) ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et de mesures d'aide pour l'adaptation du poste ou du matériel pour le maintien dans l'emploi et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 7 — Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %. Cette cotisation pourra être réévaluée à la hausse ou à la baisse par le conseil d'administration de l'association paritaire.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'association :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au maximum 80 %) ;
- à des opérations de formation visant à éviter la désinsertion professionnelle et des opérations de prévention (pour au minimum 15 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 5 %).

En cours d'année, la péréquation des fonds pourra être révisée dans le cas où des actions liées à la désinsertion professionnelle ou à la prévention demanderaient des budgets complémentaires. Un conseil d'administration sera alors réuni en séance extraordinaire pour réaffecter les fonds.

Article 8 — Recouvrement de la cotisation

Les caisses de MSA de Limousin, des Charentes, de Poitou, de Gironde, de Sud-Aquitaine, de

Dordogne-Lot-et-Garonne, sont chargées, par conventions passées avec l'association, de recouvrer les cotisations.

Article 9 — Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser son dossier au siège de l'association, au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 pour un règlement l'année N+1 (à défaut, le dossier sera réglé au plus tard le 31 mars de l'année N+2). Au regard du décalage entre la collecte de fonds des MSA et les remontées à l'association, la commission paritaire de suivi aura lieu au plus tard le 30 juin.

Tous les dossiers devront être présentés au plus tard deux ans après la notification de licenciement pour inaptitude.

Les licenciements antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

- le montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au maximum égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée précédemment n'aurait pas été consommée) ;
- 75 % du montant total du coût du l'inaptitude professionnelle payées au cours de l'exercice concerné (hors congés payés).

Chaque entreprise concernée percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée au salarié dans le cas où l'enveloppe déterminée est suffisante. Le solde éventuel du fonds sera affecté en réserve.

Dans le cas où la somme des demandes serait supérieure à l'enveloppe déterminée, le montant global des cotisations affectées sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées au salarié par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 31 juillet de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le dépôt du dossier à l'association.

Loire (ex-IDCC 9421) Avenant n° 1 du 29 octobre 2024 à l'accord du 5 avril 2011 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres

Date du texte : 2024-10-29 Version KALI retenue : 2026-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture de l'accord du 5 avril 2011 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, exploitations d'élevage, exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchage, pépinières de toute nature) du département de la Loire.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de la Loire et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1re, 2e et 3e catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

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

Article 1er — Révision de l'accord départemental des exploitations agricoles de la Loire du 5 avril 2011

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 5 avril 2011 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, exploitations d'élevage, exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchage, pépinières de toute

nature) du département de la Loire.

L'accord départemental du 5 avril 2011 est réécrit ainsi dans sa totalité :

Accord départemental du 5 avril 2011 réécrit :

Préambule

Article

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail en agriculture concernant les exploitations agricoles de la Loire du 1er juillet 1965.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 34 bis de la convention collective de travail en agriculture concernant les exploitations agricoles de la Loire du 1er juillet 1965 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Néanmoins, l'article 33 bis restera en réserve.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

Article 1er — Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature, champignonnières) ;
- entrepreneurs du territoire.

Il régit tous les travaux salariés visés au présent article, effectué dans les entreprises situées sur le territoire du département de la Loire et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le département de la Loire, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 — Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
 - et relevant du champ d'application du présent accord ;
- à l'exclusion :
- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
 - des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1er jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 — Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

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

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 — Garanties

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux options offertes par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par

l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tous salariés non cadres bénéficient d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalière.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 novembre 2009.

2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

- Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 1.1 de la présente annexe 1, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de

l'organisme assureur.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1re, 2e et 3e catégorie

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

(1) L'article 4 de l'accord révisé est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale qui prévoit que l'obligation de justifier dans les 48 heures de son arrêt de travail auprès de son employeur n'est pas applicable aux personnes blessées ou impliquées dans un acte de terrorisme.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 5 — Cotisations

5.1 Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

5.2 Taux de cotisations

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

La répartition des autres cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 50,00 % employeur et 50,00 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

Article 6 — Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Article 7 — Dispositif de portabilité des droits

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

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

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

Article 8 — Clause de réexamen

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Article 9 — Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 10 — Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 — Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DDETS de la Loire.

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DDETS de la Loire.

Dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Date du texte : 2025-12-02 Version KALI retenue : 2026-01-16 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont mis en place un nouveau dispositif dit « APLD rebond », destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au sein de la branche professionnelle des entreprises de travaux et de services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux, et des entreprises de travaux et de services forestiers.

- Bilan de conjoncture :

Le secteur des ETARF est passé « d'une reconnaissance d'activité essentielle » (crise sanitaire 2020) à un affaiblissement structurel dû à l'accumulation de chocs : inflationniste, climatique, et sanitaires successifs. La situation financière se dégrade, l'investissement est reporté, les projets de recrutement et de développement sont reportés et les tensions avec les clients augmentent.

Retour sur 5 années de crises (2020-2025)

Nature du choc	Impact	Données chiffrées clés
Crise sanitaire (2020)	Maintien des activités jugées essentielles (chantiers).	Progression du chiffre d'affaires.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Flambée des coûts de production (GNR, pièces, matériaux).	Augmentation du coût de la maintenance (IPAMPA) : près de 20 % en quatre ans, dont plus de 15 % sur 2022-2024.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Augmentation du prix du matériel.	Prix des matériels de récolte : pics à 25 % d'augmentation, et reste au-dessus de 20 % en 2025.
Choc inflationniste (guerre en Ukraine)	Poids du machinisme.	Le poste machinisme représente 40 % des coûts de revient des ETA.

Choc climatique (2023-2024)	Conditions exceptionnellement humides, sols impraticables, annulations/ retards de chantiers, pertes de chiffre d'affaires, casse mécanique, surconsommation de carburant.	En forêt certaines entreprises n'ont pu travailler que 6 mois sur 12.
Nouveaux chocs sanitaires	Arrêts/ suppressions de chantiers (DNC, grippe aviaire, scolytes, nématode du pin).	En grippe aviaire pour chaque cas avéré un zonage est établi avec une interdiction de remise de volaille pendant 6 semaines. En 2024 les zonages étaient à l'échelle du canton. En 2025 le zonage est plus précis mais de ce fait la multiplication des foyers les périodes d'arrêt seront de 12 semaines au lieu de 6 semaines les années précédentes.

Enquête de conjoncture FNEDT 2025

L'enquête révèle un secteur « qui tient », mais au prix d'un épuisement progressif des ressources et d'une érosion des marges.

Indicateur	Constat	Données chiffrées clés
Activité globale	Majoritairement stable par rapport à 2024 (année dégradée).	59 % des chefs d'entreprise jugent l'activité 2025 équivalente à 2024. Un quart l'estime encore inférieure.
Trésorerie	Forte dégradation.	Près d'une entreprise sur deux (49,8 %) estime sa trésorerie inférieure à l'année précédente. 7,6 % l'estiment meilleure.
Stratégie d'adaptation	Priorité à la consolidation financière plutôt qu'au développement.	Environ 51 % ont reporté un projet d'investissement. 25 % ont vendu du matériel. 12 % ont différé un recrutement.
Moral des dirigeants	Nettement dégradé.	Près de 80 % déclarent un moral moyen, mauvais ou très mauvais.

L'accumulation des chocs a transformé des crises passagères en un risque d'affaiblissement structurel pour les ETARF.

- **Marge et coûts** : l'érosion des marges est la conséquence directe d'une forte augmentation des coûts (maintenance, matériel, carburant) non répercutée sur les tarifs.
- **Investissement et capacité** : le report massif de l'investissement (51 % des répondants) menace la capacité d'intervention et la modernisation de l'outil de production à moyen terme.
- **Ralentissement des projets d'embauche** : de nombreuses entreprises reportent leurs projets d'embauche voire décident de restructurer leurs offres de prestations en réduisant leur besoin de compétence.
- **Risque final** : l'incapacité des ETARF à maintenir leur outil et leur activité pourrait, à terme, mettre en danger la souveraineté alimentaire et l'outil de production agricole dans les filières où elles sont prépondérantes.

Besoin de développement des compétences dans la branche

Étant donné les défis spécifiques aux ETARF (machinisme premier poste budgétaire, chocs climatiques, tensions clients/ vandalisme, besoin de diversification), les besoins en développement de compétences dans le cadre d'un accord APLD doivent être structurés autour de trois axes principaux :

Axe 1 : maîtrise technique et optimisation des coûts

Face à l'explosion des coûts de production (machinisme, entretien), l'objectif est d'améliorer l'efficacité opérationnelle et de prolonger la durée de vie des équipements.

- Maintenance préventive et curative avancée :
 - diagnostic des pannes : développer la capacité à détecter et remédier aux pannes (mécaniques, électroniques) rapidement pour limiter la casse et les coûts d'immobilisation ;
 - télémétrie et données machine : former les conducteurs d'engins (niveau II dans les classifications ETARF) et les mécaniciens à l'interprétation des données de performance et d'entretien des matériels de nouvelle génération.

- Écoconduite et optimisation carburant :

Maîtriser les réglages fins des outils et la conduite pour réduire la surconsommation de carburant, particulièrement critique dans un contexte de fortes hausses des prix.

- Techniques spécifiques :
 - forestier (ETF) : maîtrise des nouvelles techniques d'exploitation forestière durable, gestion de la crise des scolytes et autres parasites, reboisement technique ... ;
 - agricole (ETA) : maîtrise des techniques agronomiques et environnementales.

Axe 2 : adaptation au changement climatique et à la réglementation

Les chocs climatiques et la pression réglementaire (environnementale, sécurité) nécessitent une forte adaptabilité des équipes.

- Agro-écologie et pratiques durables :

Diversification des prestations : formation aux techniques d'agriculture de conservation des sols (semis direct, travail réduit), services de gestion des couverts végétaux, et autres pratiques moins dépendantes des fenêtres d'intervention classiques.

- Sécurité et prévention des risques (hors formation obligatoire) :
 - CACES et habilitations : mise à niveau des certifications pour la conduite d'engins ;
 - santé au travail : gestes et postures pour limiter les risques liés à la fatigue et aux conditions de travail difficiles.

Axe 3 : développement commercial et relation client

Face aux tensions commerciales (retards de paiement, renégociations), les équipes doivent renforcer leurs compétences dans la gestion de la relation client.

- Gestion commerciale et financière :
 - tarification des prestations : aider les chefs d'entreprise et les managers à calculer précisément les coûts de revient (40 % liés au machinisme) pour justifier les tarifs et préserver

les marges ;

– gestion des encours clients : techniques de relance, de négociation commerciale et de sécurisation des conditions de règlement.

• Communication et médiation :

Gestion des conflits : formation à la communication non violente et à la médiation pour gérer les tensions avec le public (vandalisme) ou avec les clients (contestation de chantiers).

• Compétences numériques (illectronisme) :

Maîtriser les outils numériques pour la traçabilité, la facturation électronique et la gestion des chantiers (logiciels de planification/ géolocalisation).

Ces formations ciblées aident à transformer la période de crise en une opportunité de montée en gamme et de diversification des services :

– renforcement des compétences métiers (formation) ;

– formation aux nouvelles technologies et outils :

-- agriculture de précision : utilisation de drones, GPS, capteurs, logiciels de gestion des parcelles ;

-- mécanique et maintenance avancée : diagnostic et réparation de matériels agricoles, ruraux et/ ou forestiers de plus en plus sophistiqués et connectés ;

-- digitalisation : formation aux outils numériques de reporting, de facturation et de gestion de la relation client ;

– spécialisation dans des filières d'avenir :

-- agro-écologie et techniques alternatives : maîtrise des pratiques de réduction des intrants, agriculture biologique, agroforesterie ;

-- énergie et biomasse : formation sur l'entretien des installations de méthanisation, de production de biomasse-énergie ou des parcs photovoltaïques en milieu rural ;

-- développement de nouveaux services et marchés ;

– diversification des prestations :

-- travaux forestiers spécialisés : montée en puissance sur des travaux de sylviculture durable, de reboisement ciblé pour la qualité du bois, ou de gestion des risques (incendies, érosion) ;

-- conseil et accompagnement : monétiser l'expertise des équipes pour des services de conseil technique auprès des agriculteurs et des collectivités ;

– pénétrer des marchés de niche ou locaux :

face à cette fragilisation de l'activité et aux besoins de compétences, les partenaires sociaux sont convenus de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » prévu par le I de l'article 193 de la loi du 14 février 2025 de la loi de finances 2025, ainsi que par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et les éventuels décrets complémentaires.

Le bénéfice de ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'entreprise dans les conditions prévues au présent accord et homologué par l'autorité administrative.

Les organisations signataires souhaitent sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Répondre à ces enjeux constitue un défi majeur pour les entreprises de la branche afin de rester compétitives et de correspondre aux attentes du marché. Or ces enjeux ne pourront être relevés que si les entreprises disposent des compétences humaines adaptées. À ce titre, les partenaires sociaux ont identifié des besoins en développement des compétences de la branche pour les années à venir concentrés sur les métiers.

Dans le même temps les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche qui rencontreraient des difficultés qu'avant de mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée elles peuvent faire appel :

1. Aux services des délégués à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels qui ont pour missions d'accompagner les entreprises et les salariés concernés par des difficultés économiques. Il existe un référent par département. La liste est consultable sur le site suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/les-delegues-laccompagnement-des-entreprises-et-des-parcours-professionnels-darp>.

2. À l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA). Elle est également un acteur incontournable de notre secteur sur les questions d'emploi salariés et de formation. À ce titre l'ANEFA peut, dans certains cas, proposer aux entreprises des possibilités de mobilités interentreprises à des salariés de nos entreprises afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée. Il est important de rappeler que la mobilité interentreprise nécessite une convention de mise à disposition entre les deux entreprises et nécessite également l'accord du salarié. Cette dernière peut se faire sur un poste à compétence équivalente ou moindre avec maintien de la rémunération antérieure.

Titre 1er Dispositions générales de l'accord

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de travaux et de services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux, et des entreprises de travaux et de services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

Article

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 — Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi.

Les activités et secteurs concernés par la baisse d'activité doivent être clairement identifiés.

Il n'est pas possible d'individualiser le dispositif, c'est-à-dire de placer une partie seulement des salariés du périmètre concerné en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées ou non travaillées. En revanche il est possible de prévoir un système de roulement au sein d'un même service.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi que ce soit des emplois administratifs et ou des emplois de production, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est également impossible de bénéficier de manière concomitante des dispositifs d'APLD et d'APLD rebond.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3 — Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont les suivantes :

- le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité ainsi que les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité, conformément à l'article 1er du décret du 14 avril 2025 et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif,

tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3.1 — Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques, sociales et environnementales lorsqu'elle existe et sur tout autre élément attestant de la situation (perte de chiffres d'affaires, difficulté de trésorerie, baisse des commandes, éléments financiers, commerciaux, comptables, menaces pesant sur l'emploi).

La durée de la baisse d'activité doit être estimée et les perspectives d'activité envisagées doivent être identifiées pour permettre de garantir que la pérennité de l'entreprise n'est pas compromise.

Le document unilatéral doit contenir un ensemble d'actions permettant de rétablir l'activité de l'entreprise. Les actions à engager doivent être clairement exposées et accompagnées d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. Dans ce cadre, il est recommandé de présenter un prévisionnel d'exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif. La structure devra ainsi présenter à l'autorité administrative l'état d'avancement de ces actions à chaque renouvellement d'autorisation.

En outre, le diagnostic doit permettre d'identifier les besoins de développement des compétences qui permettront à l'entreprise de répondre aux perspectives d'activité identifiées.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

Article 3.2 — Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée et ce avant le 28 février 2026 conformément au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux souhaitent également que l'employeur adresse une copie de cette décision à la CPPNI ETARF par voie électronique à l'adresse mail suivante : cppni@e-d-t.org.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelable par période de six mois maximum.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires à la condition que cette nouvelle demande d'homologation soit déposée avant le 28 février 2026.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.3 — Réduction de l'horaire de travail maximal dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3.4 — Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.5 — Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à des ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi s'appliquent a minima à l'intégralité des salariés compris dans le périmètre du document unilatéral. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis ci-dessus devront s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement augmenté de 3 mois.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

(1) L'article 3.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2025-338 précité. Ainsi le périmètre des engagements couvre a minima l'ensemble des salariés couverts par le document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif et peut couvrir un périmètre plus large si le document unilatéral le prévoit.

(Arrêté du 24 décembre 2025 - art. 1)

Article 3.6 — Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

Pour ce faire les partenaires sociaux invitent les entreprises :

- à mobiliser les équipes d'Ocapiat afin de les accompagner à déterminer le plan d'action le plus pertinent pour mener à bien la gestion des compétences ;
- à préciser le périmètre des engagements en matière de formation professionnelle, en particulier sur les salariés concernés par ces engagements et la durée pendant laquelle ces engagements s'appliquent.

À cette fin, pourront être mises en place notamment :

- des actions de formation ;
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou du plan mutualisé d'Ocapiat pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- des projets cofinancés entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur volonté de mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Ocapiat et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail.

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de prévoir la nécessité de mobiliser des fonds propres pour participer au financement et à la mise en œuvre de ces engagements. L'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels ne saurait justifier le non-respect des engagements de formation professionnelle.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3.7 — Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4 — Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Accord du 2 décembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

Article 4.1 — Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction

maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4.2 — Bilan final à l'issue de l'application du dispositif

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Titre 3 Dispositions finales

Article 5 — Suivi de l'application du dispositif

Les partenaires sociaux de la branche ETARF aborderont tous les ans et autant que nécessaire, dans le cadre de la CPPNI, le suivi du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 6 — Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

Pour rappel la durée d'indemnisation est d'au maximum 18 mois sur 24 mois conformément à l'article 12 du décret du 14 avril 2025 qui dispose que « Au cours de la durée d'application définie à l'article 10, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. »

Article 7 — Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche est majoritairement constituée d'entreprises ayant des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Article 8 — Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai de deux mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relative au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

(Arrêté du 24 décembre 2025 - art. 1)

Article 9 — Formalités de publicité et de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cet accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la DRIETS Île-de-France ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la DRIETS Île-de-France.

Article 10 — Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Pays de la Loire et ouest de la France Cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation de l'inaptitude

Date du texte : 2025-06-25 Version KALI retenue : 2026-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La réglementation applicable en cas d'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, sans possibilité de reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, entraîne des indemnités significatives conduisant parfois à des difficultés financières pour les employeurs, voire parfois à la cessation de leur activité.

Après un examen des données statistiques de la MSA relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de Loire-Atlantique, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole et de la prestation agricole de ce département, les partenaires sociaux, conscients de cette problématique, ont élaboré un mécanisme de mutualisation partielle du coût de ces ruptures, consécutives à une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En effet, les partenaires sociaux relèvent que les inaptitudes d'origine non professionnelle, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier liée à la rupture du contrat de travail ne devait en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Dans ce cadre, les employeurs ont pour mission d'identifier les risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires afin de les supprimer ou à défaut de les réduire.

Ainsi, dans l'objectif de sensibilisation des employeurs, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner le montant de la prise en charge des indemnités légales de licenciement, laissant ainsi un pourcentage du coût de l'inaptitude à la charge de l'entreprise.

Aussi, les CPHSCT en production agricole, outils paritaires de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles et d'accidents du

travail.

Les parties conviennent ci-après des modalités de mise en place de cette nouvelle cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste.

Dans la mesure où le présent accord à vocation 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.

Chapitre 1er Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs, sans condition d'effectif, dont le siège social est situé dans le département de Loire-Atlantique et qui dépendent des accords collectifs suivants :

- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9441) ;
- accord collectif du 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 9442) ;
- avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (ex-IDCC 8526) ;
- avenant du 23 novembre 2023 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire (ex-IDCC 8525) ;
- accord collectif du 21 mars 2022 de travail des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire (ex-IDCC 8535).

Article 2 — Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du semestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 — Suivi, révision, dénonciation de l'accord

Les parties signataires du présent accord s'engagent, à la demande d'au moins l'une d'entre elles, à se réunir au moins tous les cinq ans afin de faire le point sur la mise en œuvre du

présent accord, et de décider, le cas échéant, d'engager une procédure de révision.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an courant à compter de la fin du préavis.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail qui confère aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte, adhérant à la totalité des clauses d'une convention ou d'un accord, les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Article 4 — Dépôt et extension

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

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Loire-Atlantique (DDETS 44), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DDETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Chapitre 2 Instauration d'une cotisation patronale pour financer un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude

Article 5 — Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale destinée à alimenter un fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude est créée.

Elle est assise sur la masse des salaires bruts des contrats à durée indéterminée des exploitations, des entreprises de travaux agricoles, des coopératives et des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle n'est pas due sur la rémunération des mandataires sociaux et sur la gratification des stagiaires.

La cotisation patronale est appelée à hauteur de 0,10 %.

Article 6 — Gestion du fonds de mutualisation

Une association ayant pour titre « Association pour la mutualisation du coût inaptitude de Loire-Atlantique » (AMCI 44), dont le siège social est situé à la maison de l'agriculture de Nantes, rue Pierre-Adolphe-Bobierre, La Géraudière, 44939 Nantes Cedex 9 sera constituée et ses statuts seront déposés à la préfecture de Loire-Atlantique.

L'association est constituée de l'ensemble des syndicats représentatifs signataires du présent accord.

Cette association a pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail ; que pour ce faire, l'association gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 50 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé pour l'indemnisation partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude au titre d'une année civile ne pourra pas excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet, et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Les opérations inhérentes à la mise en œuvre du présent accord sont retranscrites dans la comptabilité de l'association de manière analytique afin de les isoler des autres opérations de l'association. Les comptes de l'AMCI qui sont transmis à l'association au plus tard le 31 mars de l'année suivante (année N + 1) sont arrêtés et approuvés par les instances compétentes de l'AMCI.

Article 7 — Recouvrement de la cotisation

La caisse de mutualité sociale agricole Loire-Atlantique - Vendée est chargée, par convention passée avec l'AMCI de Loire-Atlantique, de recouvrer les cotisations.

Article 8 — Prise en charge partielle du coût de l'inaptitude

Les exploitations, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord ont le droit à une prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Les bénéficiaires devront être à jour de leurs cotisations patronales, au titre de l'année civile de notification du licenciement, versées auprès de la caisse de MSA Loire-Atlantique - Vendée.

8.1. Objet de la prise en charge

Le produit de la cotisation patronale sera affecté à :

- la prise en charge partielle des indemnités légales de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle et professionnelle, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCI ;
- aux frais de gestion.

L'indemnité compensatrice de préavis dont le versement est légalement prévu pour l'inaptitude d'origine professionnelle n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

L'indemnité de rupture versée au salarié dont le contrat de travail à durée déterminée est rompu de manière anticipée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ou en cas de dispense expresse de reclassement du médecin du travail, n'est pas prise en charge par le fonds de mutualisation du coût de l'inaptitude.

8.2. Démarches de l'entreprise

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût de l'inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser au siège de l'association paritaire, dans le mois suivant le paiement au salarié de l'indemnité de licenciement et au plus tard au 30 janvier de l'année suivante, un dossier complet comportant notamment :

- un KBIS ou avis Sirene ;
- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales patronales ;
- une copie du ou des avis d'inaptitude délivré(s) par le service de santé au travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement, le cas échéant ;
- une copie de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, une copie des bulletins de paie ayant servi d'assiette au calcul de l'indemnité de licenciement ;
- pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le détail du calcul du salaire moyen brut qui aurait été perçu par le salarié au cours des trois derniers mois s'il avait travaillé au poste occupé avant l'arrêt de travail ou une copie des bulletins de paie ayant servi à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, si plus favorable ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité de licenciement versée au salarié ;
- un RIB au nom de la structure.

Les licenciements notifiés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

8.3. Calcul du montant de la prise en charge partielle

L'assiette de la prise en charge partielle est l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle ou professionnelle.

La période de référence pour déterminer le montant de l'indemnité à prendre en charge est l'année civile, à l'exception le cas échéant de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord pour laquelle le calcul de la prise en charge pourrait s'effectuer sur une période inférieure à l'année civile.

Le montant versé aux entreprises ayant déposé un dossier de demande de prise en charge partielle de l'indemnité légale de licenciement pour inaptitude sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association paritaire à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude au titre de l'année considérée, auxquelles s'ajouteront tout ou partie des éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée.

B = montant total des indemnités de licenciement pour inaptitude payées au cours de l'exercice concerné $\times 50 \%$.

Si $A > B$: chaque entreprise percevra une indemnité égale à 50% du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve.

Si $B > A$: le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des indemnités légales de licenciement versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement.

Tarn et Haute-Garonne (ex-IDCC 8733 et 9811)

Accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé

Date du texte : 2025-07-04 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Les organisations conviennent que les dispositions suivantes qui constituent le présent avenant de révision, qu'ils renomment « Tarn (ex-IDCC 9811 et ex-IDCC 8733) – Accord frais de santé du 4 juillet 2025 de la production agricole du Tarn et des ETAR CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne », se substituent à l'ensemble des stipulations des accords collectifs territoriaux étendus relatifs au dispositif de complémentaire frais de santé.

Préambule

Article

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de garantir à l'ensemble des salariés une couverture complémentaire santé de qualité, adaptée aux spécificités économiques et sociales du secteur, notamment aux très petites entreprises (TPE) qui composent une part significative du tissu professionnel.

Conscients de l'importance d'un accès équitable à la protection sociale complémentaire, ils ont souhaité proposer un régime *mutualisé* (1) de frais de santé, *plus compétitif que celui prévu par l'accord national du 10 juin 2008, tant en termes de garanties que de tarifs* (1). Ce régime vise à offrir aux entreprises relevant du présent accord une solution optimisée, tout en respectant une meilleure lisibilité des obligations légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

Toutefois, en l'absence d'un organisme assureur référencé par le présent accord et d'un niveau de garanties et de tarifs plus avantageux que ceux proposés par l'accord national précité, il est rappelé que l'accord national continuera de s'appliquer de plein droit.

Les entreprises relevant du présent accord peuvent choisir d'adhérer à un autre dispositif frais de santé mutualisé, dès lors qu'il leur permet de proposer à leurs salariés une couverture plus favorable que le socle minimal applicable.

Afin de garantir la transparence et l'opposabilité du régime, les informations relatives à l'organisme référencé, aux garanties proposées et aux modalités d'adhésion seront publiées sur un site officiel, et communiquées aux salariés par tout moyen approprié. (1)

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à souligner le rôle du fonds social, qui a notamment permis de financer le permis de conduire des apprentis, contribuant ainsi à lever un frein majeur à l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins de mobilité en territoire rural, enjeu central pour l'avenir de la branche agricole sur ce territoire.

(1) Au préambule de l'accord, les mots « mutualisé », « plus compétitif que celui prévu par l'accord national du 10 juin 2008, tant en termes de garanties que de tarifs » et la phrase « Afin de garantir la transparence et l'opposabilité du régime, les informations relatives à l'organisme référencé, aux garanties proposées et aux modalités d'adhésion seront publiées sur un site officiel, et communiquées aux salariés par tout moyen approprié » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord est applicable :

- sur le département du Tarn : aux exploitations de la production agricole, aux CUMA et aux entreprises qui relèvent respectivement de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ;
- sur le département de la Haute-Garonne : aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), ainsi qu'aux CUMA qui relèvent de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Le présent accord exclut :

Les entreprises et les exploitations qui dépendent d'un accord du même objet couvrant un champ plus large et notamment les exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières et de travaux forestiers (IDCC 8721).

Article 2 — Modalités d'application

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instauré par l'accord national du 10 juin 2008 sur le régime frais de santé en agriculture.

Toutefois, dès lors que chaque condition de couverture positionne le présent accord sur un niveau de couverture plus favorable que l'accord national du 10 juin 2008, les employeurs sont alors tenus de l'appliquer. À titre indicatif, ces conditions cumulatives sont notamment les suivantes :

- un niveau de couverture supérieur ou égal sur chaque prestation ;
- un montant de cotisation inférieur.

Pour les modalités du dispositif frais de santé non stipulées dans le présent accord, les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sont et restent applicables, et notamment concernant le contrat « solidaire » et « responsable », la « portabilité ». Toutefois, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet applicable dans l'entreprise.

Article 3 — Entrée en vigueur, durée et réexamen

Le présent accord révisé et remplace intégralement les dispositions relatives aux dispositifs frais de santé complémentaire qui figurent dans les accords qui lui préexistent issues de :

- l'accord collectif du 3 juillet 2009 portant sur le régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles non cadres du Tarn et de l'accord départemental du 6 mai 2002 (ex-IDCC 9811) ;
- l'accord collectif du 3 juillet 2009 portant sur le régime complémentaire frais de santé au profit des salariés des CUMA et des ETAR non-cadres du Tarn et de la Haute-Garonne et de l'accord départemental du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne (ex-IDCC 8733).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2026, et s'applique à tous au plus tard le 1er jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les commissions paritaires ou mixtes paritaires se réuniront au moins 1 fois par an pour suivre l'application du présent accord et négocier les éventuelles évolutions nécessaires et assureront le rôle de comité de pilotage paritaire.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires. (Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 4 — Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations représentatives syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L.

2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 3 mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail qui fixe les droits des organisations adhérentes à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5 — Bénéficiaires

Tarn et Haute-Garonne (ex-IDCC 8733 et 9811) Accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé

Article 5.1 — Salariés concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent au salarié non cadre relevant du champ d'application dudit accord, 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.

Par salarié non cadre, il est fait exception des techniciens et des agents de maîtrise qui relèvent de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficient à ce titre du régime de prévoyance et frais de santé.

Article 5.2 — Salariés exclus

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et frais de santé défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 5.3 — Dispositif du versement santé

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 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

De manière facultative, le versement santé peut être étendu aux ayants droit du salarié.

Article 5.4 — Les ayants droit

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

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs ;

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés, certifiant que le concubinage est notoire, et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé - AAH - (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
 - les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
 - les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 6 — Cas de dispense

Dans les cas prévus par l'article 4.3 de l'accord national du 10 juin 2008, le salarié peut bénéficier d'une dispense d'adhésion au dispositif frais de santé, quelle que soit sa date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Elle résulte d'une demande écrite du salarié auprès de l'employeur, traduisant un consentement libre et éclairé et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce. Elle précise le motif de dispense invoqué et est accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié concerné.

Le salarié dispensé informe l'employeur de tout changement de situation.

À titre indicatif, les cas de dispenses prévus par l'article 4.3 de l'accord national sont notamment les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale

complémentaire de leurs personnels ;

- régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Article 7 — Niveau de garanties

Les garanties fixées par le présent accord sont fixées en annexe I.

Article 8 — Financement du dispositif

Tarn et Haute-Garonne (ex-IDCC 8733 et 9811) Accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé

Article 8.1 — Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif frais d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties applicables en matière de frais de santé, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

Article 8.2 — Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation ou non.

a) En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, l'article 6.3.2 prévoit notamment les dispositions suivantes :

L'adhésion des salariés - y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant - à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les 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 :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;

- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

b) En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, l'article 6.3.3 prévoit notamment les dispositions suivantes :

L'adhésion des salariés - y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant - 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.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 8.3 — Cas des ayants droit et autres cas particuliers

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement la couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles 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 :

- d'étendre obligatoirement la couverture complémentaire frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- 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 9 — Mutualisation du fonds social

En tout état de cause, 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture frais de santé attachée au présent accord sera affectée au financement de mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale telles que listées dans l'accord national du 10 juin 2008 et selon les actions arbitrées et leurs modalités de mise en œuvre par le comité de pilotage paritaire du présent accord.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 10 — Maintien de la couverture

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables au présent accord en matière de portabilité, de maintien de garanties et de formalités à accomplir.

Concernant la portabilité, l'article 4.7 prévoit notamment les dispositions ci-après :

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Évin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 6.5 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990, tel que modifié par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, qui prévoit un encadrement des tarifs progressif sur les trois premières années.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 11 — Comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire a pour mission :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord : il veille à la correcte application des dispositions de l'accord collectif sur le champ d'application de l'accord ;
- l'analyse des données de gestion : il examine les rapports fournis par l'organisme assureur (statistiques d'adhésion, consommation des garanties, équilibre financier du régime, etc.) ;
- l'évaluation de l'efficacité du régime : il mesure la pertinence des garanties proposées, leur adéquation avec les besoins des salariés et leur impact sur la santé au travail et les objectifs fixés par le présent accord ;
- la formulation de propositions d'amélioration : il peut formuler des recommandations pour faire évoluer les garanties, les modalités de financement ou les actions de prévention ;
- le suivi des actions de prévention relevant du fonds social : il donne un avis ou propose des actions de prévention santé à mettre en œuvre par l'organisme assureur.

Il se réunira au moins 1 fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et toutes formalités résultant des travaux dudit comité. Le comité de pilotage définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 12 — Extension

Le présent accord est conclu par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives qui composent les commissions paritaires dans le champ d'application considéré, essentiellement constitué de très petites entreprises.

Ce champ d'application relève de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective des entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025). Les organisations qui composent la commission paritaire demandent à la partie la plus diligente de notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, et demandent l'extension du présent accord à l'expiration du délai d'opposition.

Annexe

Article

Annexe I (1)

Prestations frais de santé

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260017_0000_0041.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties en annexe de l'accord, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale est étendu sous réserve du respect des articles R. 871-2, L. 160-13 et L. 871-1 du même code.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires au 1er avril 2025

Date du texte : 2024-11-28 Version KALI retenue : 2025-04-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation anticipée du salaire minimum de croissance – Smic au 1er novembre 2024, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er — Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025, sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

- « 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux
- (En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72

Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		18,72
Niveau VIII. Cadre II		22,20

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,53
	3	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,37
	3	13,69

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. – Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		17,80
Niveau VIII. Cadre II		19,10

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		17,80
Niveau VIII. Cadre II		19,10

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,16
	2	12,29
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,38
	2	15,18
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,00
	2	16,80
Niveau VII. Cadre I		18,72
Niveau VIII. Cadre II		22,20

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	11,88
	2	12,04
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,43
	2	12,72
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	13,14
	2	13,69

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	14,38
	2	15,18
Niveau V. Cadre I		18,72
Niveau VI. Cadre II		22,20

Article 2 — Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 – IDCC 7025 s'appliquera le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 3 — Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2017-07-04	Accord	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	Textes attachés
2020-10-08	Convention collective nationale	Convention collective nationale du 8 octobre 2020	Texte de base
2021-05-21	Avenant	Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977	Textes attachés
2022-02-15	Avenant	Bretagne (ex-IDCC 8532) Prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres	Textes attachés
2022-05-12	Accord	Activité partielle de longue durée	Textes attachés
2022-11-23	Accord	Landes (ex-IDCC 9401) Accord du 23 novembre 2022	Textes attachés
2023-03-08	Accord	Corrèze, Creuse et Haute-Vienne (ex-IDCC 9191, 9231 et 9871) Accord du 8 mars 2023	Textes attachés
2023-11-27	Accord	Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Régime de prévoyance des salariés non-cadres	Textes attachés
2024-06-20	Accord	Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accord du 20 juin 2024	Textes attachés
2024-09-26	Avenant	Pays de la Loire Avenant n° 6 du 26 septembre 2024 à l'accord du 24 juin 2005 relatif à la prévoyance	Textes attachés
2024-09-30	Avenant	Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Prévoyance des salariés non-cadres	Textes attachés
2024-10-29	Avenant	Loire (ex-IDCC 9421) Avenant n° 1 du 29 octobre 2024 à l'accord du 5 avril 2011 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres	Textes attachés
2024-11-15	Avenant	Hautes-Pyrénées Avenant n° 8 du 15 novembre 2024 à l'accord du 6 février 2007 relatif à la prévoyance	Textes attachés
2024-11-28	Avenant	Prévoyance (art. 68 de la convention)	Textes attachés
2024-11-28	Avenant	Salaires au 1er avril 2025	Textes salaires
2024-12-02	Avenant	Charente-Maritime Avenant n° 8 du 2 décembre 2024 à l'accord du 4 juin 2009 relatif à la prévoyance	Textes attachés
2024-12-05	Avenant	Normandie Avenant n° 6 du 5 décembre 2024 à l'accord du 27 janvier 2009 relatif à la prévoyance	Textes attachés
2024-12-13	Accord régional	Hauts-de-France Accord régional du 13 décembre 2024	Textes attachés
2024-12-20	Avenant	Tarn-et-Garonne Avenant n° 6 du 20 décembre 2024 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2025-06-25	Accord	Pays de la Loire et ouest de la France Cotisation patronale destinée à financer un fonds de mutualisation de l'inaptitude	Textes attachés
2025-07-01	Accord	Nouvelle-Aquitaine Cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA	Textes attachés
2025-07-04	Accord	Tarn et Haute-Garonne (ex-IDCC 8733 et 9811) Accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé	Textes attachés
2025-12-02	Accord	Dispositif d'activité partielle de longue durée rebond	Textes attachés