Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 7025

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020

DERNIER AVENANT SALAIRES

Somme Avenant n° 75 du 4 février 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000043169441

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043169441

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

7 novembre 2026 à 01:55

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 44.1
Article 44.2
Article 44.3
Article 44.4
Article 45
Article 45.1
Article 45.2
Article 45.3
Article 45.4
Article 45.5
Article 46
Article 46.1
Article 46.2
Article 46.3
Article 47
Article 48
Article 48.1
Article 48.2
Article 48.3
Article 49
Article 50
Article 50.1
Article 50.2
Article 50.3
Article 51
Article 18
Article 18.1
Article 18.2
Article 18.3
Article 19
Article 69
Article 20
Article 70
Article 71
Article 72
Article 21

Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 28.1
Article 28.2
Article
Article
Article
Article 29
Article 30
Article 30.1
Article 30.2
Article 31
Article 32
Article 33
Article 33.1
Article 33.2
Article 34
Article 35
Article 36
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 56
Article 57
Article 58
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 59
Article 8
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 10
Article 11
Article 60
Article 60.1

Article 60.2
Article 61
Article 62
Article 63
Article 64
Article 65
Article 66
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 67
Article 68
Article 68.1
Article 68.2
Article 68.3
Article 52
Article 53
Article 54
Article 54.1
Article 54.2
Article 54.3
Article 54.4
Article 54.5
Article 54.6
Article
Article 55
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article
Avenant : Avenant n° 10 du 28 novembre 2024 modifiant la convention collective (art. 68 Prévoyance et frais de santé complémentaire)
Article 1er

Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 2 décembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond
Article
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 1er
Article
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Avenant : Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article
Avenant : Alsace (ex-IDCC 8421) Avenant n° 122 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord du 18 juin 1975 concernant les exploitations foresti
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Alsace (ex-IDCC 8422) Avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 13
Article 14

Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 11
Article 12
Article 9
Article 10
Article 30
Article 29
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 24
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article 31
Avenant : Aube (ex-IDCC 9103) Avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord collectif sylviculture
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 69 du 15 février 2022 instituant un régime de prévoyance complémentaire en agriculture pour les salarié
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 8 du 25 juin 2025 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article
Avenant : Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyar
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Côte-d'or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne et Territoire de Belfort Avenant n° 1 du 4 novembre 2025 à l'accord du 27 novembre 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance p
Article
Article 1er
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant : Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Avenant n° 9 du 22 février 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Avenant n° 126 du 12 ma
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 8.4
Article 7.1

Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 9.4
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article
Article
Article
Article
Article 6.1
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Avenant : Gers Avenant n° 11 du 13 février 2026 à l'accord du 17 septembre 2009 relatif aux frais de santé des salariés agricoles non cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Gironde (ex-IDCC 9331) Avenant n° 12 du 30 juin 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Grand Est Avenant n° 5 du 25 septembre 2025
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 7

Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article
Article
Article

Avenant : 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 jui

Article
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 22
Article 23
Article 13
Article 14
Article 15
Article 15.1
Article 15.2
Article 16

Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 20.1
Article 20.2
Article 20.3
Article 21
Article 27
Article 28
Article 24
Article 25
Article 26
Avenant : Hauts-de-France Avenant n° 1 du 20 janvier 2026 à l'accord du 13 décembre 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Lot Avenant n° 12 du 20 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2009 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accords collectifs territoriaux étendus du 29 janvier 2015 des exploitations agricoles et des exploitati
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20

Article 21
Article 22
Article
Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 3 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Mayenne Avenant n° 6 du 3 octobre 2023 à l'accord du 9 janvier 2004 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 3 du 18 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 5 août 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : National Avenant n° 8 du 28 octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire et prévoyance en agricultu
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Avenant : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 64 du 8 octobre 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 9 du 27 janvier 2025 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Sarthe Avenant n° 9 du 13 novembre 2025 à l'accord du 14 décembre 2010 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Tarn et Haute-Garonne Avenant n° 1 du 29 octobre 2025 relatif au régime frais de santé pour les salariés non cadres
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Tarn-et-Garonne Avenant n° 6 du 20 décembre 2024 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Avenant n° 4 du 12 mai 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Aisne Avenant n° 133 du 4 février 2025
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 63 du 10 juillet 2023
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 63 du 1er février 2023
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 145 du 3 février 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 73 du 3 février 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020

ART. 37

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.

ART. 38

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.

ART. 39

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.

ART. 40

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.

ART. 41

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.

ART. 42

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)

ART. 43

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.

ART. 44

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.

ART. 44.1

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.

ART. 44.2

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

ART. 44.3

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.

ART. 44.4

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.

ART. 45

ART. 45.1

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.

ART. 45.2

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.

ART. 45.3

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.

ART. 45.4

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.

ART. 45.5

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.

ART. 46

ART. 46.1

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.

ART. 46.2

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.

ART. 46.3

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.

ART. 47

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.

ART. 48

ART. 48.1

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.

ART. 48.2

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.

ART. 48.3

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.

ART. 49

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.

ART. 50

ART. 50.1

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.

ART. 50.2

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.

ART. 50.3

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.

ART. 51

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.

ART. 18

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.

ART. 18.1

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.

ART. 18.2

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.

ART. 18.3

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 marche 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.

ART. 19

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.

ART. 69

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.

ART. 20

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.

ART. 70

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.

ART. 71

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

ART. 72

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.

ART. 21

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.

ART. 22

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.

ART. 23

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.

ART. 24

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.

ART. 25

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.

ART. 26

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.

ART. 27

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)

ART. 28

ART. 28.1

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.

ART. 28.2

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 5e 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.

ART.

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 préréglées 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 discontinue.	L'échelon de ce niveau, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole production 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	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,	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.

	travail en atelier et peut conduire les engins agricoles		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.	
		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	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.

			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. 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 :	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 discontinue.	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	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du CAPA travaux forestiers. Le salarié justifie d'une

	tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat...		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.	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 combinés 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.	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	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.

	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.		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.	
		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.	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	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.

			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	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.

			fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	
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 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	**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	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.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.

	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.		Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	
		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 débroussaillement ou tirant des outils préréglés 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 tuteurer 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	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	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA.

	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.		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.	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 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	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.

			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.	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	I	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.	L'échelon de ce niveau correspond au

	opérations de ramassage (attrapeur, porteur encageur). Il effectue des opérations d'aide à l'insémination, aux interventions élémentaires sur poussins et volailles (désonglage, épointage, 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.		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.	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.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

			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.	

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 coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications	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.	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.

	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.		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.	
		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		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.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

	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 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.	

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 tire 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 seconder 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 réparti 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		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.

	établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.			

ART.

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

ART.

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	12,31
	2	12,51
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,66
	2	12,81
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,91
	2	13,24
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,63
	2	14,22

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	14,91
	2	15,74
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,59
	2	17,43
Niveau VII. Cadre I		19,41
Niveau VIII. Cadre II		23,03

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	12,31
	2	12,51
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,66
	2	12,81
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,91
	2	13,07
	3	13,24
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,63
	2	13,92
	3	14,22

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	14,91
	2	15,74
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,59
	2	17,43

Niveau VII. Cadre I		18,89
Niveau VIII. Cadre II		21,00

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	12,31
	2	12,51
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,66
	2	12,81
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,91
	2	13,24
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,63
	2	14,22

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	14,91
	2	15,74
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,59
	2	17,43
Niveau VII. Cadre I		18,89
Niveau VIII. Cadre II		21,00

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	12,31
	2	12,51
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,66
	2	12,81
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,91
	2	13,24
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,63
	2	14,22

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	14,91
	2	15,74
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	16,59
	2	17,43
Niveau VII. Cadre I		19,41
Niveau VIII. Cadre II		23,03

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	12,31
	2	12,51
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,91
	2	13,24
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	13,63
	2	14,22

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	14,91
	2	15,74
Niveau V. Cadre I		19,41
Niveau VI. Cadre II		23,03

ART. 29

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.

ART. 30

ART. 30.1

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.

ART. 30.2

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.

ART. 31

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.

ART. 32

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)

ART. 33

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.

ART. 33.1

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.

ART. 33.2

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.

ART. 34

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.

ART. 35

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.

ART. 36

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.

ART. 1er

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)

ART. 1.1

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)

ART. 1.2

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)

ART. 1.3

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)

ART. 1.4

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)

ART. 1.5

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

ART. 56

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.

ART. 57

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.

ART. 58

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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)

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 59

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.

ART. 8

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 9

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.

ART. 9.1

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.

ART. 9.2

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 60

ART. 60.1

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.

ART. 60.2

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.

ART. 61

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.

ART. 62

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.

ART. 63

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

ART. 64

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.

ART. 65

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.

ART. 66

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.

ART. 12

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.

ART. 13

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.

ART. 14

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.

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 17

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.

ART. 67

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.

ART. 68

ART. 68.1

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.

ART. 68.2

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.

ART. 68.3

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.

ART. 52

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.

ART. 53

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.

ART. 54

ART. 54.1

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.

ART. 54.2

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

ART. 54.3

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

ART. 54.4

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 bénéficient 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.

ART. 54.5

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.

ART. 54.6

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.

ART.

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.

ART. 55

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Somme Avenant n° 75 du 4 février 2025

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2025.

ART. 4

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

SECTION 3

Avenant : Accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART. 2

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.

ART. 2.1

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.

ART. 2.2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

ART. 7

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

ART. 1er

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.

ART.

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.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 10 du 28 novembre 2024 modifiant la convention collective (art. 68 Prévoyance et frais de santé complémentaire)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2

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.

ART. 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les parties signataires demandent son extension.

ART.

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.

SECTION 5

Avenant : Accord du 2 décembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Source officielle Légifrance

ART.

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'efficience 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 autre 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.

ART. 5

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.

ART. 6

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. »

ART. 7

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.

ART. 8

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)

ART. 9

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 DRIEETS 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 DRIEETS Île-de-France.

ART. 10

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.

ART. 1er

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).

ART.

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 3.1

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.

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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.

ART. 3.4

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.

ART. 3.5

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)

ART. 3.6

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.

ART. 3.7

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.

ART. 4

ART. 4.1

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.

ART. 4.2

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.

SECTION 6

Avenant : Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, désormais couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

La convention collective « ETARF – Production agricole – CUMA » du département de l'Aisne du 12 juillet 1973 sera désormais considérée dans le secteur d'activité professionnelle couvert par le champ d'application de l'article 1.1 de convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, comme un accord collectif départemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 28 « Classification hiérarchique », du chapitre Ier « Classification hiérarchique » du titre III « Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi » de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe I, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps, dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les 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 sont substituées aux grilles de classifications prévues l'article 28 " Classification hiérarchique ", du chapitre Ier " Classification hiérarchique " du titre III " Dispositions relatives " à l'exercice de l'emploi de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe I.

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée à l'article 1er du présent avenant.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de classification, mentionnées ci-dessus, de l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020, et leurs modifications ultérieures résultant de futurs accords collectifs nationaux, s'appliquent dans le secteur en lieu et place des grilles de classification départementales dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé aux articles 1.1 de ladite convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

L'application de la classification des articles 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020 se fait en tenant compte des tâches réellement exercées en fonction de la description et critères de classement des emplois de la classification de ladite annexe I.

L'application des grilles de classification des articles 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe I ne peut entrainer (à sa date d'application) de diminution de la rémunération individuelle résultant de l'application antérieure des dispositions de l'article 28 " Classification hiérarchique ", du chapitre Ier " Classification hiérarchique " du titre III " Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi " de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et l'annexe I portant sur la classification des emplois. Il en est de même des éventuels avantages individuels acquis, liés à la classification. »

ART. 3

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 30 « Détermination des salaires », du chapitre II « Rémunérations » du titre III « Dispositions relatives » à l'exercice de l'emploi de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe II, portant sur la grille de rémunération sont complétées par les dispositions suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps, dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de 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 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 30 " Détermination des salaires ", du chapitre II " Rémunérations " du titre III " Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi " de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe II.

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée à l'article 1er du présent avenant.

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020 correspondant aux grilles de classifications de l'annexe I s'appliquent dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé aux articles 1.1 de ladite convention collective nationale (ETARF) du 8 octobre 2020.

Toutefois, un accord collectif départemental peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif départemental. Les grilles de rémunérations départementales applicables sont fixées à l'annexe I du présent accord.

Les grilles de rémunérations départementales sont négociées au moins une fois par an, après la publication de la valeur du Smic sur initiative de la partie la plus diligente. »

ART. 4

Le présent avenant 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.

ART. 5

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

ART.

Annexe 1 *(1)*

Grille de rémunération départementale ETAR de l'Aisne

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emplois exécutants	1	10,25	1 554,58
	2	10,48	1 589,47
Emplois spécialisés	1	10,65	1 615,25
	2	10,75	1 630,42
Emplois qualifiés	1	11,00	1 668,33
	2	11,35	1 721,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,70	1 774,50
	2	12,20	1 850,33
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,00	1 971,67
	2	13,50	2 047,50
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,13	2 143,05
	2	14,80	2 244,67
Cadres 1		16,52	2 505,53
Cadres 2		19,58	2 969,63
Emplois administratifs			
Emplois administratifs exécutants	1	10,25	1 554,58
	2	10,49	1 590,98
Emplois qualifiés	1	10,84	1 644,07
	2	11,09	1 681,98
Emplois hautement qualifiés	1	11,52	1 747,20
	2	11,99	1 818,48
Technicien administratif et comptable	1	12,65	1 918,58
	2	13,36	2 026,27
Cadres 1		16,52	2 505,53
Cadres 2		19,58	2 969,63

(1) Annexe étendue sous réserve du respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 24 novembre 2021 - art. 1)

ART.

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 a pour objectif d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

• En son article 5 relatif aux dialogues 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. »

• En son 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. »

• En son article 30 portant sur les 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. »

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.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective « ETARF – Production agricole – CUMA » du département de l'Aisne du 12 juillet 1973 aux dispositifs conventionnels national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

SECTION 7

Avenant : Alsace (ex-IDCC 8421) Avenant n° 122 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord du 18 juin 1975 concernant les exploitations forestières

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'accord territorial collectif étendu concernant les exploitations forestières de la région Alsace (IDCC 8421) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

ART. 2

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

ART. 3

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. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

ART. 4

Le présent avenant prendra effet au 1er septembre 2026.

ART.

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025)du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1er avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur au 1er septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les exploitations forestières de la région Alsace du 18 juin 1975 (IDCC 8421) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

SECTION 8

Avenant : Alsace (ex-IDCC 8422) Avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février 2008

Source officielle Légifrance

ART. 19

19.1. Définition

L'astreinte est définie par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants.
Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention sera considérée comme un temps de travail effectif.

19.2. Organisation des astreintes

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 en ce cas que le salarié en soit averti en toute hypothèse au moins un jour franc à l'avance.

19.3. Indemnisation des astreintes

L'astreinte est indemnisée sous forme de compensation financière comme suit :
– 1 heure du salaire de base brut pour une astreinte de jour entre 6 heures et 21 heures ;
– 2 heures du salaire de base brut pour une astreinte de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
– 3 heures du salaire de base brut pour une astreinte de 24 heures.

19.4. Indemnisation du trajet en cas d'utilisation du véhicule personnel

Dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel, le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au lieu d'intervention et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème publié sur le site de l'Urssaf.

Ce temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation financière correspondante.

ART. 20

Nombre de dimanches travaillés dans l'année civile	De 1 à 5	Plus de 5
Majoration	25 %	50 %

Cette majoration est cumulable uniquement avec celle résultant des heures supplémentaires ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

ART. 21

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle et doit rester exceptionnel. Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Les travaux exceptionnels de nuit, c'est-à-dire ceux exécutés entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

ART. 22

Les jours fériés légaux applicables sont les suivants :
– 1er janvier ;
– lundi de Pâques ;
– 1er mai ;
– 8 mai ;
– Ascension ;
– lundi de Pentecôte ;
– 14 juillet ;
– 15 août ;
– Toussaint ;
– 11 novembre ;
– Noël,
auxquels se rajoutent 2 jours fériés locaux (droit local Alsace-Moselle) :
– Vendredi saint ;
– Saint-Étienne.

Cette liste est purement indicative et est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives.

ART. 23

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er mai où la rémunération des heures effectuées sera alors doublée, les heures de travail effectuées seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Cette majoration est cumulable avec celles résultant des heures supplémentaires.

Lorsque le jour férié travaillé tombe un dimanche, c'est la majoration la plus favorable qui s'applique.

ART. 13

Pour l'actualisation des rémunérations et des accessoires de rémunération, la commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunira à chaque revalorisation du Smic et au moins une fois par an, au plus tard dans le mois qui suit la parution du décret de revalorisation du Smic.

À cette occasion, la partie patronale adressera aux organisations de salariés, un mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima.

Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

(1) L'article 13 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)

ART. 14

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise, il est versé mensuellement à chaque salarié une prime d'ancienneté établie comme suit :

% de salaire mensuel brut	Période d'acquisition exprimés en année de services continus
0 %	De 0 à 2 ans révolus
2 %	De 2 à 4 ans révolus
3 %	De 4 à 9 ans révolus
4 %	De 9 à 14 ans révolus
5 %	De 14 à 20 ans révolus
6 %	Au-delà de 20 ans révolus

Le changement de tranche s'effectue le mois suivant la date d'acquisition de la nouvelle tranche d'ancienneté.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de service les évènements suivants :
– les absences injustifiées ;
– les congés sans soldes ;
– les congés sabbatiques ;
– les congés de création d'entreprises.

Le temps d'apprentissage est compté pour le calcul de l'ancienneté.

ART. 15

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise et afin de valoriser la présence et l'assiduité des salariés, une prime d'assiduité d'un montant annuel de 92 minimum garanti. Cette dernière est versée trimestriellement (soit 23 minimum garanti par trimestre) aux salariés à temps complet ou à temps partiel au pro rata temporis pour ces derniers, justifiant de 12 mois de services continus au sein de l'entreprise. Cette prime est versée à l'ensemble du personnel à l'exception des cadres et est versée intégralement en cas de présence continue au cours du trimestre.

Le versement de cette prime d'assiduité ne se cumule pas avec toute autre gratification ou prime de même nature.

Les absences ci-après mentionnées ne donneront pas lieu au versement de la prime d'assiduité dans le trimestre :
– arrêt de travail pour maladie non professionnelle à partir du 4e jour d'absence dans le trimestre ;
– absences injustifiées dès le 1er jour ;
– congé sans solde dès le 1er jour ;
– congé sabbatique dès le 1er jour ;
– congé pour création d'entreprise dès le 1er jour ;
– congé d'enseignement, de recherche et d'innovation dès le 1er jour ;
– tout retard répété au-delà d'une demi-heure et n'ayant pas fait l'objet d'une information à l'employeur ou son représentant dans la journée et ayant été notifié.

ART. 16

Le salaire est versé au moins une fois par mois, et en tout cas avant le cinquième jour ouvré suivant l'échéance de chaque mois civil.

ART. 17

Conformément à l'article L. 3243-2 du code du travail, un bulletin de paie est obligatoirement remis au salarié lors du paiement du salaire. Avec l'accord de celui-ci, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

ART. 18

Les salariés qui sont tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'employeur et à sa demande, sont indemnisés selon le barème publié sur le site de l'Urssaf.

ART. 11

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne peut constituer à elle seule un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Ce n'est que dans le cas où l'absence prolongée ou répétée du salarié désorganise le fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation et impose son remplacement que le contrat peut être rompu sous respect des conditions suivantes :

Le contrat ne peut être rompu avant l'expiration d'une période dite de garantie d'emploi de 6 mois consécutifs. Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié reprend son dernier emploi.

Pour une ancienneté supérieure à 5 ans de service continue, cette garantie d'emploi est portée à 9 mois.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 ou 9 mois selon le cas, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauche pendant les six mois suivant l'expiration de la période susvisée. Le salarié licencié pour absence(s) prolongée(s) ou répétée(s) due(s) à la maladie, a droit au paiement de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions du code du travail.

ART. 12

En matière de période d'essai, il est fait application des dispositions du droit local en vigueur en Alsace-Moselle.

ART. 9

Sauf cas de force majeure (évènement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, devant parvenir à l'employeur quinze jours avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail qui fixe les règles d'utilisation du crédit d'heure par un délégué syndical.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 10

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,50 % des salaires bruts. Au moment de sa mise en place, la contribution de l'entreprise ne pourra être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales et culturelles de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité social et économique.

ART. 30

Sous réserve de régimes et modalités conventionnels applicables avant 2002, tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :
– les salariés non cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
– les salariés cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
– ou auprès de tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7, rue du Regard, 75006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

ART. 29

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de se préparer à l'examen de fin de cycle.

ART. 25

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis. Sa durée est de :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	4 semaines	6 semaines	6 semaines

ART. 26

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, un préavis est appliqué de la manière suivante :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	1 mois	2 mois
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	15 jours	1 mois	2 mois
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	1 mois	2 mois	4 mois

ART. 27

Pendant la durée du préavis, le salarié de niveau I à IV a droit à des absences autorisées non rémunérées au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Elles sont proratisées selon la durée du travail des salariés à temps partiel.

Elle est rémunérée en cas de licenciement économique si le salarié n'adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour un cadre, l'autorisation d'absences ci-dessus visée est portée à :

Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Autorisation d'absence	4 jours	8 jours	16 jours

Ces autorisations d'absences doivent être fractionnées en plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder 4 jours consécutifs en accord avec l'employeur.

ART. 28

Pour les non-cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :
– 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
– 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Pour les TAM et cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :
– 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
– 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
– 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
– 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le délai de préavis et le salaire à prendre en compte sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Le salaire de référence sera calculé en prenant soit 1/3 des 3 derniers mois ou le 12e des 12 derniers mois au plus favorable.

ART. 24

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale mentionnée en préambule et par le code du travail, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :
– 3 jours : décès d'un grand-parent ;
– 1 jour : décès d'un arrière-grand-parent.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné droit au congé, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour déterminer la durée du congé annuel payé.

ART. 1er

Le présent accord a pour vocation d'opérer une séparation de champ entre la production agricole CUMA et les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

ART. 2

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant leur siège social dans les départements du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin à l'occasion de travaux effectués dans ou en dehors de ces deux départements.

ART. 3

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2, 1° du code rural et de la pêche maritime visée dans la convention collective nationale IDCC 7025.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Conformément aux dispositions du code du travail, la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés totalement ou partiellement par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord 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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires 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 dans les conditions prévues par le code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou 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, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

ART. 6

La demande de révision de l'accord peut être engagée à tout moment :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
– par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
– par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
– par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
– par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

(1) L'article 6 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)

ART. 7

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

ART. 8

Les parties décident de maintenir une commission paritaire interdépartementale d'interprétation dont le siège est fixé au siège de EDT Alsace dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire interdépartementale d'interprétation, chargée de régler les différends nés de l'interprétation du présent accord se réunira à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

Elle sera composée d'un représentant des organisations patronales signataires et représentatives et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et représentative de salariés.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d'un syndicat de salariés et par le représentant d'un syndicat d'employeurs, choisi par chaque délégation parmi ses délégués. Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est ou son représentant peut siéger à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire d'interprétation.

Le secrétariat est assuré par EDT Alsace.

Elles se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend d'interprétation par lettre recommandée adressée au secrétariat.

L'audition des parties se fera conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les décisions de la commission paritaire interdépartementale d'interprétation sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et feront l'objet d'un procès-verbal d'interprétation totale ou partielle, de non-accord ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 30 jours maximum.

ART.

Le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1er avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), de mettre en conformité la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422).

Cet avenant de séparation de champ professionnel a pour objectif d'actualiser les dispositions de l'accord territorial étendu uniquement pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Par voie de conséquence cet avenant ne concerne pas les exploitations agricoles et CUMA qui continueront à appliquer les dispositions de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422) dans la version en vigueur jusqu'à l'avenant n° 17 inclus.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu complète les stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule 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 à plusieurs reprises en commission paritaire mixte et en commission paritaire afin de négocier le présent avenant.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422), devenue le 1er avril 2021 un accord collectif territorial des exploitations et entreprises agricoles du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

L'objet du présent avenant est d'apporter des stipulations spécifiques ou non définies 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 ou par les accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Par ailleurs, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises du champ professionnel, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

ART. 31

Les dispositions du présent avenant prendront effet au plus tôt le 1er juillet 2026.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu sera déposé auprès de l'unité départementale du Haut-Rhin de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Colmar.

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

SECTION 9

Avenant : Aube (ex-IDCC 9103) Avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord collectif sylviculture

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'accord territorial collectif étendu concernant les sylviculteurs de l'Aube (IDCC 9103) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

ART. 2

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

ART. 3

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. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

ART. 4

Le présent avenant prendra effet au 1er septembre 2026.

ART.

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1er avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur au 1er septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les sylviculteurs de l'Aube (IDCC 9103) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. Il est rappelé que cet accord est inactif depuis plus de 20 ans.

À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

SECTION 10

Avenant : Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1° Dans le secteur d'activité professionnelle visé entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 34 du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 – 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 sont substituées aux grilles de classifications prévues par l'article 34 du chapitre V "Classification professionnelle et salaires" de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne. »

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

En conséquence, les grilles de classification de l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020, et leurs modifications ultérieures résultant de futurs accords collectifs nationaux, s'appliquent dans le secteur en lieu et place des grilles de classification régionales dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé aux articles 1.2 et 1.3 de ladite convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

ART. 2

1° Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 35 « Salaires », du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I « Salaires au temps », portant sur la grille de rémunération sont complétées par les dispositions suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les emplois rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Les grilles de rémunération visées à l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de 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 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 35 "Salaires", du chapitre V "Classification professionnelle et salaires" de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I "Salaires au temps" ».

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

ART. 3

Le présent avenant 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.

ART. 4

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

ART.

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 a pour objectif d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

• En son article 5 relatif aux dialogues 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. »

• En son 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. »

• En son article 30 portant sur les 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. »

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.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne au dispositif conventionnel national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

SECTION 11

Avenant : Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 69 du 15 février 2022 instituant un régime de prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART. 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. »

ART. 2

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.

ART.

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.

SECTION 12

Avenant : Bretagne, Pays de la Loire et Loire-Atlantique Avenant n° 8 du 25 juin 2025 à l'accord du 11 mars 2003 relatif à la prévoyance des salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le titre de l'accord est modifié comme suit :

« Accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003 de Loire-Atlantique pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ».

ART. 2

Le champ d'application de l'accord est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de Loire-Atlantique aux exploitations, aux entreprises agricoles et groupements d'employeurs, ayant une activité définie aux subdivisions ci-après de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :
1° (à l'exception des arboriculteurs, des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de course, des champs de courses et des parcs zoologiques) ;
2° (à l'exception des entreprises de paysage) ;
4° (à l'exception de la conchyliculture).

Et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

ART. 3

Le paragraphe « Option mensualisation légale avec amélioration » de l'article 2.3 « Détail des garanties optionnelles » de l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015 est rédigé comme suit :

« Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l'article 1er du présent accord de faire face à l'obligation de maintien de salaire telle qu'elle résulte du présent accord, l'option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s'assurer auprès d'un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des cotisations sociales prévoyant le versement d'indemnités correspondant aux cotisations sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l'indemnité journalière légale versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs ayant une activité de maraîchage :
– à compter du 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 dans les autres cas.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres et travaillant dans les exploitations, les entreprises et les groupements d'employeurs relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage :
– à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
– à compter du 4e jour d'arrêt de travail dans les autres cas.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

L'option mensualisation légale avec amélioration ouvre droit à une durée d'indemnisation à 90 % du salaire journalier brut sous déduction des indemnités journalières du régime de base variable en fonction de l'ancienneté du salarié, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation à 90 % du salaire brut (sous déduction des IJ du régime de base)
3 mois à 6 ans	60 jours
6 à 11 ans	80 jours
11 à 16 ans	100 jours
16 à 21 ans	120 jours
21 à 26 ans	140 jours
26 à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale lesquelles rendent inapplicables les délais mentionnés aux articles L. 441-1 et L. 441-2 du même code lorsque l'accident de travail résulte d'un acte de terrorisme. (Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 5

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 11 mars 2003 et de ses avenants.

ART.

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interbranches du 11 mars 2003, révisé totalement par l'avenant n° 6 du 23 décembre 2015, afin de :
– modifier le titre de l'accord ;
– modifier l'article 1er sur le champ d'application de l'accord ;
– mettre en place l'option prévue par l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, permettant d'améliorer la mensualisation légale en abaissant le délai de franchise à 3 jours, pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 travaillant dans les entreprises, les exploitations et les groupements d'employeurs de Loire-Atlantique relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion de l'activité de maraîchage.

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

SECTION 13

Avenant : Côte-d'Or, Nièvre et Yonne (ex-IDCC 8262) Avenant n° 1 du 30 septembre 2024 à l'accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2 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'invalide civil.

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. »

ART. 3

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. »

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 5

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.

ART.

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.

SECTION 14

Avenant : Côte-d'or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne et Territoire de Belfort Avenant n° 1 du 4 novembre 2025 à l'accord du 27 novembre 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1.5 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.5
Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.3 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail. »

(1) L'article 1er de l'avenant est 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 collectifs.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 2

L'article 1.7 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.7
Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.3 ci-dessus. »

ART. 3

L'article 2.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.2
Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale. »

ART. 4

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 5

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 accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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.

ART.

Suite à l'extension du présent accord collectif, les partenaires sociaux souhaitent réécrire certaines dispositions de l'accord pour lever les réserves ou exclusions faites lors de l'extension.

Dans la mesure où le présent avenant 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.

SECTION 15

Avenant : Deux-Sèvres, Vienne, Charente et Charente-Maritime Accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres (Avenant n° 1 du 28 mars 2025 à l'accord du 5 avril 2022)

Source officielle Légifrance

ART.

Afin de proposer un régime prévoyance commun sur un territoire élargi et un complément de garanties, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé d'appliquer des modifications à l'accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne.

En conséquence, ledit accord du 5 avril 2022 est modifié, et ce présent avenant annule et remplace la version précédente de l'accord du 5 avril 2022.

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

ART. 1er

L'accord du 5 avril 2022 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne est annulé et remplacé par l'avenant n° 1 du 28 mars 2025 qui suit :

ART.

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune *afin de réaliser* (1) dans un esprit de solidarité une *mutualisation entre les salariés* (1).

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 national en date du 10 juin 2008. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation : – le principe d'égalité de traitement entre les salariés ; – la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Au préambule de l'accord, les mots « afin de réaliser » et « mutualisation entre les salariés » 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 3 septembre 2025 - art. 1)

ART. 1er

1.1 Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :
– exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
– établissements de toutes natures 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 des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
– entreprises de travaux agricoles ; prestation accouvage ; et prestation avicole ;
– coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accouvage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

1.2 Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricole et ruraux présentent en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1er janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1er janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1er janvier 2023.

ART. 3

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Et ne sont pas visés du présent régime les techniciens agents de maîtrise et cadres, relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

ART. 4

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

4.1 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

4.2 Garanties incapacité temporaire de travail (1)

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires sous conditions :
– d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
– d'être pris en charge par la MSA ;
– d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'espace économique européen.

b) Garantie maintien de salaire

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/ CRDS versées par la MSA.

À compter du 4e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Dès le 1er jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :
90 % du salaire de référence jusqu'au 135e jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire

Montant et durée d'indemnisation :
– 90 % du salaire de référence jusqu'au 180e jour dans la limite de 100 % du salaire net ;
– 80 % du salaire de référence à compter du 181e jour d'arrêt de travail jusqu'au 1 095e, dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, 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, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

4.3 Garantie invalidité/ incapacité permanente

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2e ou 3e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :
80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole interrompt le versement de sa propre pension.

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des éventuelles rémunérations perçues par l'invalide, et des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

4.4 Revalorisations des prestations

Les prestations indemnités journalières et invalidité/ incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/ incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

4.5 Garantie décès

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :
– un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
– une indemnité frais d'obsèques ;
– une rente éducation.

Capital décès

a) Montant du capital décès

– 100 % du salaire annuel brut de référence ;
– majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :
– " enfant " :
– – l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
– – 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 ;
– " à charge " :
– – les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
– – les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– – les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge ;
– " conjoint du salarié " :
– – son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
– – à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants ;

3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire (s) antérieur (s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :
– soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;
– soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l'(les) organisme (s) assureur (s).

Dans tous les cas, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l'enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

e) Paiement anticipé du capital décès

En cas d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la MSA, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 l'organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/ incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d'assurance, et ce, tant qu'ils bénéficient de ces prestations.

L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, une indemnité frais d'obsèques est versée à l'ayant droit sous réserve de présentation des frais d'obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, versement à chaque enfant à charge au moment du décès d'une rente annuelle d'éducation égale à :
– enfants jusqu'à 12 ans inclus : 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ;
– enfants de 13 à 17 ans inclus : 4,5 % du PASS ;
– enfants de 18 à 25 ans inclus s'il poursuit ses études : 6 % du PASS.

(1) Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté, ainsi que sous réserve du respect de l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale pour les personnes blessées ayant subi un acte de terrorisme.
(Arrêté du 3 septembre 2025 - art. 1)

ART. 5

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

ART. 6

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties " Incapacité, invalidité, décès " de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité et préviendra l'organisme assureur.

ART. 7

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1er du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

ART. 8

8.1 Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1er du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

Garanties	Cotisations employeur	Cotisations salarié
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses	100 %	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation)		100 %
Invalidité 2e et 3e catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	6,38 %	93,62 %
Décès, invalidité permanente et absolue, garantie allocation obsèques et rente éducation	52,17 %	47,83 %

8.2 Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :
– d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total ...).

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART. 10

Le présent accord sera 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.

SECTION 16

Avenant : Franche-Comté (ex-IDCC 8434) Avenant n° 8 du 1er octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2
Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 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 et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

ART. 3

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 régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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'accord.

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

ART.

Les partenaires sociaux bénéficiaient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mener des négociations visant à mettre en conformité, selon les dispositions 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.

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

SECTION 17

Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Avenant n° 9 du 22 février 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'accord de prévoyance du 17 septembre 2009 et ses avenants sont ainsi modifiés comme suit :

1.1. Suppression de la clause de recommandation

L'ensemble des dispositions des articles 5 « Organisme assureur recommandé » et 6 « Convention de gestion spécifique » sont supprimées.

En outre, l'ensemble des dispositions de l'article 7 « Cotisations » sont supprimées.

De facto, les articles énumérés ci-après sont renumérotés comme suit :
– l'article 8 « Règlement des prestations et tiers-payant » devient l'article 5 dont les dispositions demeurent inchangées ;
– l'article 9 « Maintien des garanties » devient l'article 6 dont les dispositions demeurent inchangées ;
– l'article 10 « Suspension du contrat de travail » devient l'article 7 dont les dispositions modifiées sont formalisées dans l'article 2.1 du présent avenant ;
– l'article 11 « Dénonciation » devient l'article 8 dont les dispositions demeurent inchangées ;
– l'article 12 « Haut degré de solidarité » devient l'article 9 dont les dispositions modifiées sont formalisées dans l'article 1.2 du présent avenant.

1.2. Modification de la clause relative au *haut degré de solidarité* (1)

Les dispositions de l'article 9 « *Haut degré de solidarité* » (1) sont désormais les suivantes :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, une quote-part de 1 % des cotisations frais de santé (hors taxes) est affectée au financement de prestations revêtant un *degré élevé de solidarité* (1). Ce financement alimente un fonds de solidarité faisant l'objet d'une comptabilité spécifique et dont les modalités de fonctionnement sont définies au sein d'un règlement spécifique.

La commission paritaire décide annuellement des actions de solidarité qu'elle définit comme prioritaires au niveau de l'accord collectif départemental. »

(1) Les termes « haut degré de solidarité » et « degré élevé de solidarité » de l'article 1.2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 septembre 2024 - art. 1)

ART. 2

Le dispositif frais de santé de l'accord précité est mis en conformité avec les évolutions réglementaires comme suit :

2.1. Modification de l'article 7 « Suspension du contrat de travail »

Les dispositions du 2e paragraphe intitulé « Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité » de l'article 7 de l'accord précité sont désormais les suivantes :

« Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, ainsi qu'à ses ayants droit inscrits au contrat lorsque :
– le participant est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales.
Dans cette situation, l'employeur et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que le participant ne reprend pas une activité ;
– le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur notamment, en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.
Dans ces situations, le versement des cotisations santé doit être effectué par l'employeur et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire est due intégralement. »

2.2. Modification des tableaux de garanties

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

« Annexe I
Garanties complémentaires de base

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

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

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences (FPU), du forfait “actes lourds” et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO), ainsi qu'en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240027_0000_0026.pdf/BOCC

Annexe II
Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

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

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

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences (FPU), du forfait “actes lourds” et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO), ainsi qu'en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

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

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240027_0000_0026.pdf/BOCC

ART. 3

Le présent régime santé est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

ART. 5

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.

ART.

En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 17 septembre 2009 :
– la suppression des dispositions inhérentes à la clause de recommandation mise en place en 2015 ;
– la modification des dispositions relatives au haut degré de solidarité (HDS).

En outre, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues :
– en 2022 à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers-payant généralisé, du forfait patient urgences (FPU) et du dispositif MonPsy ;
– en 2023 à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports urgents pré hospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transport sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Enfin, 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 seront 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.

SECTION 18

Avenant : Gers (ex-IDCC 9321) Accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Avenant n° 126 du 12 mars 2024)

Source officielle Légifrance

ART. 8.1

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de onze heures, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler exceptionnellement un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. L'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations de même objet déjà prévues par l'entreprise.

ART. 8.2

Les salariés chargés du soin des animaux travaillant le dimanche bénéficient de deux jours de congés payés annuels supplémentaires. Ces jours de congés doivent être fixés d'un commun accord. Au-delà d'un congé de plus de 24 heures, ils peuvent ne pas être attribuées pendant des périodes de haute activité de l'entreprise.

ART. 8.3

La période annuelle visée à l'article 10.1 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles s'entend de l'année civile.

ART. 8.4

La journée de solidarité pourra notamment être accomplie un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai selon les modalités à définir par l'employeur ou toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

En cas de changement d'employeur, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il doit s'acquitter d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou sur le nombre d'heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos. Le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

ART. 7.1

Lors de l'embauche, il sera établi obligatoirement pour tous les salariés un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, quelle que soit la nature de l'engagement et comportant pour les contrats de travail à durée déterminée et ceux à temps partiel les mentions prévues par les dispositions du code du travail.

Ce contrat écrit doit permettre à tout salarié d'être informé sur les éléments essentiels de ses conditions de travail (tels que fixés par la directive européenne n° 2019/1152 du 20 juin 2019). Il doit, dans tous les cas, préciser la date à laquelle il prend effet, sa durée, la qualification professionnelle du salarié et sa rémunération ainsi que son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Un exemplaire du contrat de travail est remis au salarié, le deuxième est conservé par l'employeur.

ART. 10.1

Dans le respect des modalités d'application de l'article 54.1 de de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, la durée du congé appliquée au mariage d'un enfant est remplacée par la disposition suivante :

• 1 jour rémunéré auquel s'ajoute une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour à prendre le jour qui suit où qui précède. Cette autorisation d'absence n'est pas rémunérée. Le salarié peut toutefois utiliser ce jour-là un droit à congé acquis ou convenir d'une récupération avec son employeur.

Par ailleurs, le salarié bénéficie de deux jours de congés payés à l'occasion du décès d'un descendant en ligne directe autre que l'enfant.

ART. 10.2

Dans le respect des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail qui ne prévoit pas de rémunération pour le congé spécifique qu'elle fixe, il est prévu que ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de :
– 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;
– 5 jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

L'article L. 3142-4 du code du travail prévoit cinq jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

ART. 10.3

Il est accordé au salarié un jour annuel chômé et payé à l'occasion de la fête votive organisée dans la commune du siège de l'entreprise.

ART. 9.1

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 3 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué selon un bail d'habitation. Le bail d'habitation signé entre un employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail.

ART. 9.2

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 57 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, l'indemnité de licenciement du salarié cadre et technicien agent de maîtrise titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 1/3 de mois de salaire.

ART. 9.3

Dans le respect des dispositions prévues par la convention collective nationale applicable et notamment l'article 58 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, l'indemnité de départ à la retraite du salarié cadre et technicien agent de maîtrise ayant entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise est portée à 3 mois de salaire.

ART. 9.4

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

ART. 1.1

1.1.1 Professionnel

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, concernés par les activités des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime dont le siège social est visé à l'article 1.1.2 du présent accord.

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel visé à l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les champs professionnels couverts par la convention collective nationale production agricole et CUMA, IDCC 7024 du 15 septembre 2020, et par la convention collective de travail concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées, IDCC 8731, du 1er décembre 1982, sont exclus de cet avenant et font l'objet d'accords distincts.

1.1.2 Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Gers.

ART. 1.2

1.2.1 Révision

Les stipulations du présent avenant de révision annulent et remplacent l'ensemble des stipulations de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), devenue accord collectif territorial et renommée par le présent avenant « accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

1.2.2 Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter sur le champ d'application défini à l'article 1.1, les dispositions applicables de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 », dite « ETARF », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicable et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail 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.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant ou se cumulant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

ART. 1.3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 1.4

1.4.1 Commission de négociation

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord en suivant.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

1.4.2 Commission d'interprétation (1)

La commission départementale paritaire ou mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp@gers.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETS PP 32, Cité administrative, place de l'Ancien-Foirail, 32020 Auch Cedex 9, à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord territorial étendu entreprises de travaux et services agricoles, ruraux du Gers ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission paritaire ou mixte paritaire d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETS PP 32 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

1.4.3 Commission de conciliation et d'arbitrage (1)

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, 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 composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

(1) Les articles 1.4.2 et 1.4.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

ART. 1.5

La commission de négociation paritaire ou mixte paritaire se réunit au minimum une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire.

(1) L'article 1.5 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)

ART. 1.6

1.6.1 Révision (1)

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives et signataires ou adhérentes.

En vertu de l'article L. 2231-8 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet avenant.

1.6.2 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation (s) dénonçant l'accord en informe (nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge (nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

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

1.6.3 Effets de la dénonciation

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération est définie par le code du travail et notamment selon les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

(1) L'article 1.6.1 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)

ART. 1.7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2024.

ART. 1.8

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposés à la DDETS PP 32.

ART.

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) 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 (IDCC 7025).

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) du 12 juin 1954 étendue par arrêté du 29 novembre 1954 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Gers ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités des métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant de révision n° 126 de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321) se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu de travail concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département du Gers (IDCC 9321), qu'il renomme « Accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Gers (IDCC 9321) ».

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.

ART.

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre IV et V 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.

ART.

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées aux articles 30, 30.1 et 30.2 du chapitre VIII 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 et à son annexe I.

ART.

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre XIII 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.

ART. 6.1

En application de l'article 68.1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, le régime de prévoyance complémentaire au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 30 septembre 2009 relatif à la mise en œuvre de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres.

En application de l'article 68.2 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, le régime de frais de santé complémentaire spécifique au département du Gers est adapté par les dispositions de l'accord du 17 septembre 2009 d'assurance complémentaire au frais de santé des salariés agricoles non-cadre.

(1) Les stipulations de l'article 6.1 de l'avenant faisant référence aux articles 68.1 et 68.2 de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers sont étendues 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, étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

ART.

Les stipulations relatives à ce chapitre sont traitées à l'article 29 et suivants 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 et à son annexe II.

Pour rappel, les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe II de la convention collective nationale qui est applicable.

En lieu et place de l'annexe II de la convention collective nationale, un accord territorial ou sectoriel peut prévoir l'application d'une grille de salaire. Le cas échéant, la grille de salariés de l'accord territorial ou sectoriel ne peut être inférieure à l'annexe de la convention collective nationale.

ART. 5.1

5.1.1 Périodicité des règlements de salaire

Les salariés payés au mois devront être réglés au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant celui pour lequel le salaire est dû.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée sont assimilés aux salariés payés au mois ou disposition légale plus favorable le cas échéant.

ART. 5.2

5.2.1 Matériel de travail

Les équipements de travail et moyens de protection, quel que soit leur utilisateur, sont maintenus en état de conformité avec les règles techniques de conception et de construction applicables lors de leur mise en service dans l'établissement, y compris au regard de la notice d'instructions.

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Dans les cas exceptionnels où le salarié fournirait les outils, en accord avec l'employeur, il percevra une indemnité spéciale d'outillage représentant l'amortissement normal de l'outil utilisé.

5.2.2 Frais d'emménagement

Les frais professionnels d'emménagement d'un salarié en contrat à durée indéterminée embauché dans le département du Gers ou dans un rayon de 50 km autour du siège de l'entreprise, sont à la charge de l'employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier et les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et enfants).

Toutefois, en cas de départ volontaire et sans motif valable du salarié ou de son renvoi pour faute grave ou lourde dans les douze mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser les frais dont l'employeur a supporté la charge, étant entendu que ceux-ci sont réduits proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise.

ART. 5.3

5.3.1 Prime et congé d'ancienneté

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il est instauré une prime d'ancienneté.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans et jusqu'à 4 ans	1 %
Après 4 ans et jusqu'à 6 ans	2 %
Après 6 ans et jusqu'à 8 ans	3 %
Après 8 ans et jusqu'à 10 ans	4 %
Après 10 ans et jusqu'à 12 ans	5 %
Après 12 ans et jusqu'à 15 ans	6 %
Après 15 ans	7 %

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de la même entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes. Ce congé sera pris selon les mêmes modalités que les congés annuels.

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans et jusqu'à 25 ans	1 jour
Après 25 ans et jusqu'à 30 ans	2 jours
Après 30 ans	3 jours

SECTION 19

Avenant : Gers Avenant n° 11 du 13 février 2026 à l'accord du 17 septembre 2009 relatif aux frais de santé des salariés agricoles non cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

« Annexe I Garanties complémentaires de base

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

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

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré), du forfait patient urgences (FPU), du forfait “actes lourds” et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-ACO), ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

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

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

(*Tableau non reproduit* (1), consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 99 à 101**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260029_0000_0019.pdf/BOCC

Annexe II Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

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

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

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré), du forfait patient urgences (FPU), du forfait “actes lourds” et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maitrisée (OPTAM/OPTAM-ACO), ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

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

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

(*Tableau non reproduit* (1), consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, pages 102 à 104.) »

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260029_0000_0019.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, en ce qui concerne la prise en charge de certaines prothèses capillaires et de certains véhicules pour personnes en situation de handicap mentionnés à l'article L. 165-3 du même code.
(Arrêté du 4 août 2026 - art. 1)

ART. 2

Le présent régime santé est conclu pour une durée indéterminée.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'article L. 2261-4 du code du travail qui prévoit les modalités de dénonciation des accords.
(Arrêté du 4 août 2026 - art. 1)

ART. 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tôt, au 1er avril 2026.

ART. 4

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.

ART.

En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de formaliser, à effet du 1er avril 2026, les évolutions suivantes afférentes aux garanties de l'accord du 17 septembre 2009 :
– une amélioration des postes optique et médecine douce ;
– la mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires entrées en vigueur, à compter de l'avenant n° 10 du 12 novembre 2024.

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

SECTION 20

Avenant : Gironde (ex-IDCC 9331) Avenant n° 12 du 30 juin 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Article 86
Définition du travail à la tâche

A. Les 3 modes de prix-fait

Les partenaires sociaux s'accordent pour distinguer 3 modes de prix-fait (ou travail à la tâche) :

1. Prix-fait intégral

Salarié qualifié qui entreprend l'ensemble des travaux de la vigne y compris les travaux du sol et les traitements phytosanitaires à effectuer depuis le début de l'année culturale jusqu'aux vendanges non comprises, qui les conduit à son gré suivant les usages locaux, les propriétaires pouvant toujours en contrôler la bonne exécution en temps voulu et dans certains cas (traitement des maladies cryptogamiques) en ordonner la réalisation.

2. Prix-fait saison culturale

Salarié qui exécute l'ensemble des travaux sur végétal, dont les parcelles sont attribuées d'une façon habituelle et dont le salarié a le suivi.

3. Prix-fait à la tâche

Salarié embauché pour une façon ou salarié qui exécute plusieurs tâches mais qui n'a pas le suivi des parcelles.

B. La base de calcul de la rémunération des façons culturales

Le prix-fait, s'effectue en temps et en saison, selon l'horaire collectif en vigueur, sauf autre indication ou autorisation écrite de l'employeur.

La rémunération des façons est fixée en fonction du nombre de pieds effectués par le salarié, dans des conditions normales de réalisation des tâches.

La base de calcul de la rémunération des façons culturales est ramenée au 1 000 pieds.

Les façons ne figurant pas dans les définitions ci-après ou non conformes à ces définitions seront rémunérées au temps réel passé, de même que celles concernant la vigne haute qui se caractérise par des piquets dont la hauteur hors sol est supérieure à 1,70 m.

Sur le contrat de travail, ou en annexe, est précisé le nombre de pieds indicatifs à effectuer.

Il ne pourra être retenu des absences, hors arrêt maladie, sur le salaire. Seule la non-réalisation des tâches pourra donner lieu à une retenue proportionnelle à la quantité de pieds non réalisée au taux de la tâche concernée.

En cas d'arrêt maladie prolongée du prix faiteur, l'employeur fait assurer l'exécution en temps et en saison du travail par un remplaçant. Le prix-fait des façons exécutées par le remplaçant vient en déduction du prix fait lissé.

Le travail à la tâche doit s'effectuer dans le respect de la santé et de la sécurité du salarié.

Le salarié doit veiller à porter les équipements de protection individuels remis par l'employeur pour l'exécution des façons les nécessitant.

En cas de reprise d'une vigne non travaillée durant 2 campagnes, la rémunération au prix-fait ne pourra être appliquée l'année de la reprise.

En cas de changement important dans certains travaux (passage de guyot à poussard par exemple), le prix fait sera majoré, uniquement pour la taille, de 10 % la première année.

Article 88
Normes d'activité pour le travail au prix-fait non accompli à la main

En matière de prix faiteur intégral, et à défaut d'accord individuel au niveau de l'exploitation, les normes d'activité actuellement retenues pour les labours et les traitements, continueront d'être appliqués obligatoirement en cas d'utilisation de la traction animale.

Les façons accomplies à l'aide de la traction mécanique seront rémunérées au temps passé.

Article 89
Classification des emplois, définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

Le chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 détermine la classification des emplois selon cinq critères classants : technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel. La valorisation de ces critères détermine le coefficient puis son positionnement parmi les 12 paliers, chacun d'entre eux correspondant à une rémunération minimale.

De plus, il sera fait référence à la grille de classifications des emplois figurant en annexe 1 de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, afin de déterminer la qualification des emplois rémunérés au prix fait.

a) Rémunérations au prix fait

Les partenaires sociaux s'accordent à définir un palier de rémunération pour les trois modes de prix-fait :

Mode de prix fait	CCN PA/CUMA	CCN ETARF
Prix-fait intégral	Palier 6	Niveau 4, échelon 2
Prix-fait saison culturale		

Taille et épamprage	Palier 3	Niveau 2, échelon 1
Autres façons	Palier 2	Niveau 1, échelon 2
Prix-fait à la tâche ou sans suivi de parcelle		
Taille et épamprage	Palier 3	Niveau 2, échelon 1
Tombée des bois et sortie des bois	Palier 1	Niveau 1, échelon 1
Autres façons	Palier 2	Niveau 1, échelon 2

b) Définition des façons culturales et temps passé aux 1 000 pieds

1. Département à l'exclusion de la région du Médoc

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés. Lorsque, en taillant, il est utilisé un côt de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau :
– guyot simple, temps passé : 9 h 30 ;
– guyot double, temps passé : 11 h 30.

Tombée des bois

Récupération des crochets ou agrafes à raison de 80 % au moins des quantités déjà utilisées, tirage des bois et dépôt en vrac dans le fond :
– guyot simple, temps passé : 6 heures ;
– guyot double, temps passé : 7 heures.

Les travaux de tombée des bois dans les vignes à trois fils fixes seront majorés de 10 %.

Sortie des bois

Enlèvement et destruction à la main, temps passé : 2 heures.

La mise en fagots demandée par l'employeur est rémunérée au temps passé.

Carcassonne ou sécaillage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, ré-enfoncés si besoin est, ré-aiguisés et mis en place, changés lorsqu'ils sont trop courts. En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés, ainsi que ceux qui, accidentellement, s'en seraient détachés.

La moyenne des piquets neufs est d'environ 100 par hectare ou 20 par mille pieds. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-faiteur.

Le prix-faiteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire.

Les culées sont remplacées dans le prix du sécaillage ou du carassonage par des culées fournies par l'employeur. Cependant, le nombre de culées ne doit pas dépasser 5 %, le surplus devant être fait au temps passé :
– vigne de moins de 20 ans, temps passé : 2 h 30 ;
– vigne de plus de 20 ans, temps passé : 3 heures.

Calage ou attachage des pieds (vignes de moins de 4 ans)

Le calage ou attachage du pied se fait avec le lien fourni par l'employeur. Tous les pieds doivent être calés, dressés dans le rang et maintenus avec 3 liens sur chaque marquant. Les ligatures anciennes restées en bon état n'ont pas à être refaites, temps passé : 5 heures.

La préparation des liens est rémunérée au temps passé.

Pliage de l'aste (ou latte) et attachage du pied

On entend par pliage l'opération qui consiste à cintrer les lattes et à les fixer au fil de fer par un ou deux liens par latte selon nécessité. L'opération doit être exécutée par temps doux et arrêtée dès que les lattes deviennent cassantes. Si les lattes viennent à se détacher par la suite, le prix-faiteur doit les rattacher.

On entend par attachage du pied l'opération qui consiste à fixer le pied au fil de fer à l'aide d'un lien chaque fois que le lien de l'année précédente est devenu insuffisant.
La façon de pliage-attachage du pied est effectuée avec les liens fournis par l'employeur. La préparation des liens est rémunérée au temps passé :
– guyot simple, temps passé : 5 h 30 ;
– guyot double, temps passé : 6 h 30.

Dans le cas d'emploi de deux liens différents, le temps de travail aux 1 000 pieds est majoré d'un quart d'heure.

Cavaillons

a) Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés à 50 % du côté montant. Les bouts de rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, temps passé : 5 heures.

b) Les deuxièmes cavaillons sont piochés sur place, les bouts des rangs étant dégagés comme il est dit pour les premiers cavaillons, temps passé : 3 heures.

Épamprage ou ébroulage

Les ébroulages ou épamprages doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et celle des racines adventices qui doivent être détruites après le deuxième cavaillon.

La deuxième façon doit s'effectuer en fin de végétation.

– 1re façon, temps passé : 4 h 30 ;
– 2e façon, temps passé : 2 h 30.

N.B. : Si l'intérieur du pied a été ébourgeonné complètement, alors que pour rabattre le pied il eut fallu laisser un bourgeon, il faut considérer qu'il y a malfaçon.

Levage

Le levage doit s'effectuer avec au moins 2 fils mobiles ou 4 fils fixes dont 3 utilisés pour le levage.
Il a pour but de palisser dans l'axe du rang les bois poussés horizontalement ou obliquement de façon à permettre le libre passage des engins culturaux tout en évitant l'écrasement des bois pour permettre une aération suffisante à l'intérieur des pieds :
– 1re façon, temps passé : 2 h 30 ;
– 2e façon, temps passé : 5 h 30 ;
– 3e façon, temps passé : 1 h 30.

Lorsqu'il n'est effectué que deux levages, le premier est rémunéré au prix de la première façon et le second au prix de la deuxième façon.

Dans le cas particulier où il n'est effectué qu'un seul levage, cette façon culturale sera rémunérée à raison du cumul de la deuxième et troisième façon de levage.

Rognage ou estrapage

Le rognage ou estrapage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus, après entente avec l'employeur pour la détermination de la hauteur et sur les côtes de pied :
– 1re façon, temps passé : 1 h 30 ;
– 2e façon, temps passé : 3 h 30 ;
– 3e façon, temps passé : 2 h 15.

2. Région du Médoc

Tombée des fils de levage

Dans le cas de double fils amovibles, les deux fils seront sortis de leur support et mis à terre dans les rangs qui ne reçoivent pas les sarments, temps passé : 1 h 20.

Coupage des liens

Les liens qui ont été posés à l'occasion du pliage seront coupés pour dégager les astes :
– 4 000 liens, temps passé : 2 h 30 ;
– 2 500 liens, temps passé : 1 h 40.

Taille

La taille est exécutée uniquement sur les bois de l'année et selon les prescriptions de la législation concernant l'appellation à laquelle peut prétendre la vigne considérée.

Les bois de vigne ou lattes doivent être assez longs pour atteindre les fils de fer en vue du pliage ou du liage. Dans le cas où l'observation de cette prescription nécessiterait le maintien d'un nombre exagéré de bourgeons, les bourgeons en surnombre devraient être supprimés.

Lorsqu'en taillant, il est utilisé un côt de l'année précédente, le vieux bois inutile doit être rogné à la scie et il faut prendre soin de faire une coupe en biseau.

La tombée des bois s'effectue en même temps que la taille.

– plantations en Graves, temps passé : 11 h 30 ;
– plantations en Palus, temps passé : 14 h 30.

Sécaillage ou carassonage

Tous les piquets et marquants doivent être vérifiés chaque année, changés si besoin est, pointés puis les fils seront rattachés ainsi que ceux qui, accidentellement, se seront détachés. La pose de fils neufs se fera au temps passé.

En cas de gelée noire, ce travail doit être obligatoirement suspendu. Dans le prix de cette façon, les fils sont rattachés aux piquets, ainsi que ceux qui, accidentellement s'en seraient détachés. La moyenne des piquets neufs est d'environ 150 par hectare. La sécaille réformée de moins d'un mètre appartient au prix-faiteur.

Le prix-faiteur doit respecter l'ordre de plantation entre les grands et les petits piquets. Les piquets de rechange sont fournis par le propriétaire. Les culées seront remplacées au temps passé : 2 heures.

N.B. : Il convient d'introduire une nouvelle méthode qui consiste lorsque la vigne est suffisamment fondée à ne plus exiger que chaque cep ait un marquant. Celui-ci n'est remplacé que lorsqu'il est indispensable pour le cep (non-alignement).

Le temps passé aux mille pieds pour les vignes à trois fils est porté à 2 h 30.

Pliage/acanage

Le pliage est effectué suivant les usages, avec le lien fourni par l'employeur. Le vime est fendu au temps passé. Deux attaches sont faites chaque fois que les lattes doivent être recourbées sur les fils. Les pieds qui le nécessitent doivent être attachés au tuteur ou au fil de fer avec du vime.

Le pliage/acanage doit être exécuté par temps doux et arrêté obligatoirement dès que les lattes deviennent cassantes.

Il y a deux pliages : le pliage normal et le pliage simplifié :

a) Pliage/acanage normal (3 ligatures)

– plantation en Graves, temps passé : 6 h 15 ;
– plantation en Palus, temps passé : 7 h 15.

b) Pliage/acanage simplifié (2 ligatures) :

Temps passé : 3 h 45.

Sarmentage aux fagots

Les bois de vigne détachés du cep par la taille sont sortis des fils de fer, mis en fagots, liés et sortis des rangs.

Il convient de distinguer cette façon traditionnelle de confection de fagots à la main, et la sortie des bois et leur destruction. Cette façon est payée au temps passé.

Sortie des bois et destruction

Les bois sont sortis des rangs et détruits en bout de vigne, temps passé : 3 h 45.

Cavaillons

Les premiers cavaillons sont entrepris aussitôt après le déchaussage. Pour les plantations dont la direction des rangs est perpendiculaire à la pente du terrain, ils sont retirés en plein du côté montant. Les bouts des rangs de vigne tout le long des pièces sont dégagés sur 50 cm, à compter du premier piquet à l'intérieur du rang, même dans le cas où les cavaillons seraient tirés derrière la décavaillonneuse.

N.B. : Il convient de distinguer deux temps de travaux selon que le cavaillon est tiré derrière un intercep ou non :
– cavaillons sans intercep, temps passé : 2 heures ;
– cavaillons avec intercep, temps passé : 1 h 30.

(Dans les sols argileux, temps majoré de 20 %.)

Ébourgeonnage ou chausserons

Les ébourgeonnages ou chausserons doivent comprendre non seulement l'ablation des repousses sur le corps du pied, mais encore l'ablation des bois gourmands à l'intérieur du pied et des repousses du porte-greffe.

L'ablation des racines adventices et des porte-greffes (affranchissement) se fait au temps passé.

N.B. : le temps consacré à cette façon sera différent selon qu'il s'agira de cépage Cabernet Sauvignon ou des autres.

– cabernet sauvignon, temps passé : 1 h 30 ;
– autres cépages, temps passé : 3 heures.

Le temps passé aux mille pieds pour les autres cépages est porté à 3 h 30.

Levage aux fils de fer

Le levage à deux fils se fait au fur et à mesure de la pousse de la vigne, en général, trois passages :
– à 1 ou 2 fils fixes (2 passages), temps passé : 5 heures ;
– à 2 fils amovibles (2 passages), temps passé : 4 heures.

Attachage au jonc

L'attachage se fait avec le lien fourni par l'employeur ; il doit comprendre par pied un nombre d'attaches suffisant pour laisser assez d'air à l'intérieur du pied :

Attachage, temps passé : 7 heures (2 passages).

Estrapage ou écimage

L'estrapage ou écimage consiste à couper les bois qui dépassent sur le dessus ou sur les côtés du pied :
– 1er passage, temps passé : 1 heures ;
– 2e passage, temps passé : 1 h 30 ;
– 3e passage, temps passé : 2 heures.

Relevage des bouts

Le relevage des bouts est effectué après le dernier chaussage ; il consiste à dégager un mètre de terre à partir du premier piquet de la rangée et le long des pièces de vigne, la terre étant rejetée à l'intérieur du rang sans cependant nuire à l'écoulement des eaux (temps passé). »

ART. 2

« Article 23
Classification d'emplois pour les ETARF

Il est fait référence à la convention collective nationale des emplois prévus pour les ETARF, et il est complété cette classification par les emplois de chefs d'équipe suivants :

Niveau IV échelon 1 :

"Ce salarié anime une équipe occasionnellement de salariés permanents ou pas, dont il assure le suivi des instructions et des consignes d'hygiène et de sécurité. Il surveille l'avancement du chantier préalablement défini par son supérieur. Il veille sur place à la bonne relation avec le client, tout en n'étant pas responsable des litiges pouvant intervenir, mais dont il devra porter à la connaissance de son supérieur le plus rapidement possible. Il n'a aucune responsabilité sur le suivi administratif de son chantier."

Niveau IV échelon 2 :

"Ce salarié supervise une équipe de salariés permanents ou pas sur toute la saison culturale, dont il assure le suivi des instructions et des consignes d'hygiène et de sécurité. Il surveille l'avancement du chantier préalablement défini par son supérieur. Il veille sur place à la bonne relation avec le client, tout en n'étant pas responsable des litiges pouvant intervenir, mais dont il devra porter à la connaissance de son supérieur le plus rapidement possible. Il peut être amené à assurer le suivi administratif des équipes qui lui sont confiées (suivi horaire...). Il a la capacité ou la compétence d'informer son supérieur des travaux à programmer. Il peut être amené ponctuellement à assurer un accompagnement aux gestes techniques des salariés de son équipe."

Les chefs d'équipe, sans parler leur langue, supervisent des salariés qui ne s'expriment pas en langue française, se verront attribuer une prime en fonction du pourcentage de salariés étrangers présents :
– 30 € par mois si + 50 % de salariés étrangers présents ;
– 15 € par mois de 25 % à 50 % de salariés étrangers présents.

Cette prime ne sera pas due si une personne est présente pour faire la traduction dans l'équipe. »

ART. 3

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juillet 2021.

ART. 4

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 5

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et la demande d'extension est déposée auprès de la DDEETSPP de la Gironde.

ART.

Les partenaires sociaux départementaux à l'occasion de la mise en place de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA ont souhaité conclure un avenant à l'accord collectif de la Gironde (ancienne convention départementale des exploitations agricoles de la Gironde, IDCC 9331) sur le travail à la tâche en viticulture.

Les dispositions du code rural, et de l'accord territorial applicable aux exploitations agricoles de la Gironde, s'appliquent au présent avenant. Sont ainsi modifiés les articles 86, 88, 89 de l'accord collectif des exploitations agricoles de la Gironde.

De plus, le syndicat des entrepreneurs du territoires souhaite la mise en place dans la classification des emplois, telle que prévue à l'article 23 de l'accord territorial applicables aux exploitations agricoles de la Gironde d'une nouvelle catégorie professionnelle d'emploi pour les entreprises de travaux agricoles.

SECTION 21

Avenant : Grand Est Avenant n° 5 du 25 septembre 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord vise les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les entreprises de travaux forestiers, les forestiers privés au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exclusion des salariés des exploitants forestiers scieurs agricoles.

Le présent accord s'applique aux entreprises dont le siège et/ou leur(s) établissement(s) se situe(nt) dans la région Grand Est : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

ART. 2

Le présent accord s'intitule « Accord collectif du 25 septembre 2025 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés de la région Grand Est – CCN ETARF (IDCC 7025) ».

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

La demande en révision de l'accord modifié par le présent accord, si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, peut être engagée par
– une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
– une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ainsi modifié.

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les article(s) concerné(s).

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible après la date de présentation de la lettre recommandée.

(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 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 5

La dénonciation de l'accord intervient selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

ART. 6

ART. 6.1

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales.

La commission se réunit dans le délai minimum de 15 jours et maximum 30 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente. Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

L'existence de cette commission d'interprétation ne remet pas en cause la possibilité de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale ETARF, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

ART. 6.2

La commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

La commission paritaire pourra se réunir sous sa forme mixte.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

ART. 7

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par l'accord collectif.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord.

ART. 8

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification 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 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

ART. 9

Les organisations liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque accord révisant la grille de salaires de la convention collective nationale.

La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales, et joints en annexe B du présent accord.

ART. 10

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans.

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153-40 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

ART. 11

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, ou par référendum et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :
– établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
– aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
– organiser le travail de la semaine sur 4 jours ;
– établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
– établir des horaires collectifs et/ou individuels.

ART. 12

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Le travail du dimanche et des jours fériés est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de la lutte contre les sinistres.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime qui fixe les règles de suspension du repos hebdomadaire.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 13

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les dispositions particulières aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation – Vendredi saint et 26 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement, à l'occasion de chaque paie, par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation, sauf pour les bûcherons-tâcherons des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, pour qui cette indemnité est de 4,29 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

ART. 14

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à majoration de 100 % du salaire horaire de base.

Les heures effectuées exceptionnellement la nuit donnent lieu à une majoration de 100 %.

Les majorations pour heures de nuit, les majorations pour travaux effectués le dimanche et les majorations pour jours fériés travaillés ne se cumulent pas.

ART. 15

La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Si un évènement familial, ouvrant droit à congé pour évènements familiaux prévu par le code du travail, ou par la CCN ETARF IDCC 7025, intervient pendant une période de congés payés, cette dernière est prolongée d'autant.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf. les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise, perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise.

ART. 16

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général.

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions, il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires, nationales ou régionales, des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord collectif, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

ART. 17

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

Catégories de personnel	Licenciement < 2 ans d'ancienneté	Licenciement 2 ans d'ancienneté	Démission
Ouvriers et employés	1 mois	2 mois	8 jours
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	15 jours
Cadres	3 mois	3 mois	1 mois

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

ART. 18

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :
– d'un casque de protection de la tête ;
– de gants adaptés ;
– de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
– d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :
– d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
– de protecteurs contre le bruit ;
– d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel. En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

ART. 19

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail pendant leurs horaires habituels de travail.

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

ART. 20

Les salariés peuvent être rémunérés à l'heure ou la tâche, comme prévu dans le présent article. Il est important de rappeler que
– lorsqu'un employeur rémunère les travailleurs qu'il emploie à la tâche, les modalités de détermination de la rémunération sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
– la rémunération à la tâche ne pourra être inférieure au minimum conventionnel.

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour des travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :
– la localisation et l'importance de la coupe ;
– la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
– la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
– les conditions de rémunération ;
– en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
– l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
– la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
– la périodicité de comptage des produits réalisés ;
– les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron-tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions du code du travail telles qu'interprétées par la chambre sociale de la Cour de cassation (25 mai 2005 - n° 03-44-301) qui a précisé que « sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ».
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 21

Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs. Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoiement des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc.

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

ART. 22

Les salariés à temps plein sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés visés à l'article 1er du présent accord, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe A du présent accord, relatif aux rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés ; cette annexe est établie sur les bases de la classification professionnelle figurant à l'annexe I de la CCN ETARF.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe B du présent accord.

ART. 23

Sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet, une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1er janvier.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :
– 1 % à partir de la 2e année d'ancienneté ;
– 2 % à partir de la 3e année d'ancienneté ;
– 3 % à partir de la 5e année d'ancienneté ;
– 5 % à partir de la 7e année d'ancienneté ;
– 7 % à partir de la 10e année d'ancienneté ;
– 8 % à partir de la 11e année d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

ART. 24

Un dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé à 5 MG par mois. En cas d'absence sur le mois complet, ladite prime n'est pas versée.

Cet article s'applique sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

ART. 25

Une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du ministère du travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification est calculée à raison de 10 euros au minimum, par année cumulée d'ancienneté. Le coût de la médaille est pris en charge par l'entreprise, sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

ART. 26

Personnel mensualisé

Le paiement de la rémunération doit être effectué à échéances régulières, une fois par mois et au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires.

Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5e du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

L'employeur veillera à ce que, en aucun cas, il ne s'écoule plus d'un mois entre deux réceptions consécutives.

ART. 27

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

ART. 28

Les salariés non cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire obligatoire institué par l'accord national du 8 octobre 2020, sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points, pour les salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN IDCC 7025).

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite supplémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'Agirc, sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ayant institué le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, les missions antérieurement attribuées à la commission de l'AGIRC ayant été confiées à la commission paritaire rattachée à l'APEC.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART. 29

Le présent avenant est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – DREETS.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

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

ART. 30

L'entrée en vigueur du présent accord s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, au 1er septembre 2026.

ART.

Annexe A
Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1er du présent accord, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de l'annexe 1 relative à la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que de l'annexe 2 de cette même convention, relative aux grilles de rémunération, sauf grilles plus favorables au niveau territorial.

Les articles concernés de la grille des rémunérations de l'annexe II de la CCN ETARF IDCC 7025 sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.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 (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (art. 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.7. Prime de salissure : le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

ART.

Annexe B (1)

Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'affiche 1 du présent accord, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération minimaux suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
1re catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,85
2e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	8,04
– sans mise en andain	6,90
3e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
– avec mise en andain	8,26
– sans mise en andain	6,80
4e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	8,84
– sans mise en andain	7,15
5e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	9,51
– sans mise en andain	7,47

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,60
– sans mise en andain	5,13

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
Coupe d'éclaircie	7,77
Coupe à blanc étoc	7,47

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	**Salaire de base**
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
– journée en régie sans machine	90,88
– journée en régie avec machine	86,70

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1er juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :
– 1,25 € par m3 pour les grumes de bois d'œuvre ;
– 2,16 € par m3 apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que l'accord, ou à défaut le contrat de travail, prévoit les temps de référence retenus.

(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

ART.

Au 1er avril 2021, l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 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 (IDCC 7025) – a transformé, pour les entreprises de son champ professionnel, la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges (IDCC 8415) en accord collectif étendu.

Cet accord étendu complète la CCN ETARF (IDCC 7025), conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, et tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social au niveau territorial en signant l'avenant n° 1 du 5 août 2021 à l'accord collectif du 1er avril susmentionné venant compléter les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Cette modification a été entérinée par l'avenant n° 7 du 12 avril 2022 à la CC du 11 mars 2016 (IDCC 8415) et par l'avenant n° 5 du 12 mai 2022 à la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Le champ d'application de cet accord collectif concerne exclusivement le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs, du fait de son rattachement à la CCN ETARF.

La poursuite du dialogue social s'est étendue à l'ensemble de la région Grand Est, pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs.

SECTION 22

Avenant : 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)

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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.

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

Il sera fait application de l'article 9 de la convention collective ETARF du 8 octobre 2020.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 22

En matière de durée du travail, il sera fait application des règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

ART. 23

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention y compris le temps de trajet est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

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.

ART. 13

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.

ART. 14

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.

ART. 15

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

ART. 15.1

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime.

(1) L'article 15.1 est étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives aux absences rémunérées telles qu'interprétées par la Cour de cassation (1er décembre 2016 - 15-24.693).
(Arrêté du 6 août 2026 - art. 1)

ART. 15.2

Les salariés des ETAR du Nord Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 15 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime.

(1) L'article 15.2 est étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives aux absences rémunérées telles qu'interprétées par la Cour de cassation (1er décembre 2016 - 15-24.693).
(Arrêté du 6 août 2026 - art. 1)

ART. 16

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.

ART. 17

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.

ART. 18

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.

ART. 19

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 %.

ART. 20

ART. 20.1

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

Tout travail effectué de 21 heures à 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

ART. 20.2

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.

ART. 20.3

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.

ART. 21

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.

ART. 27

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.

ART. 28

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

ART. 24

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.

ART. 25

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise, et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

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

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

ART. 26

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.

SECTION 23

Avenant : Hauts-de-France Avenant n° 1 du 20 janvier 2026 à l'accord du 13 décembre 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 15 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 15

En cas de prime annuelle de fin d'année d'ores et déjà en place dans l'entreprise ayant le même objet, et découlant d'usages, d'accords individuels ou d'entreprise, celle-ci ne sera pas cumulative avec la prime conventionnelle de fin d'année, et seule la prime annuelle la plus favorable au salarié s'appliquera.

Article 15.1
Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés de l'Aisne et l'Oise

Les salariés des ETAR de l'Aisne et de l'Oise ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 100 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime.

Article 15.2
Prime annuelle de fin d'année applicable aux salariés du Nord Pas-de-Calais et de la Somme

Les salariés des ETAR du Nord Pas-de-Calais et de la Somme ont droit au paiement d'une prime annuelle de fin d'année dont le versement est effectué en une fois, avec la paye du mois de décembre de chaque année.

Pour être éligible au bénéfice de cette prime annuelle de fin d'année, le salarié doit justifier d'une année continue et révolue d'ancienneté, appréciée à la date de versement de la prime.

Le montant de la prime annuelle de fin d'année, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles liées aux congés payés, aux repos complémentaires, à la maternité, à la paternité, et à la maladie d'origine professionnelle et à l'accident d'origine professionnelle, est égal à 15 % du salaire de base du mois de novembre de la même année, hors heures supplémentaires exceptionnelles ou primes.

Pour les salariés ayant fait l'objet d'absences autres que celles visées à l'alinéa précédent, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata du temps de présence sur l'année civile.

Pour les salariés éligibles au versement de la prime annuelle de fin d'année et dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, le montant de la prime annuelle de fin d'année est calculé au prorata de leur temps de présence sur l'année en cours. En cas de démission en cours d'année, indépendamment de la date de sortie effective des effectifs de l'entreprise, la prime de fin d'année ne sera pas versée. En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la prime ne sera pas versée.

Cette prime annuelle de fin d'année n'est pas intégrée à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, ni à la rémunération retenue pour le calcul de l'indemnité de fin de contrat.

Un accord d'entreprise peut déroger au versement de cette prime. »

(1) L'article 1er de l'avenant modifiant les articles 15.1 et 15.2 de l'accord du 13 décembre 2024 est étendu sous réserve des dispositions du code du travail relatives aux absences rémunérées telles qu'interprétées par la Cour de cassation (1er décembre 2016 - 15-24.693).
(Arrêté du 6 août 2026 - art. 1)

ART. 2

L'article 20.1 est annulé et remplacé par :

« Article 20.1
Recours au travail de nuit

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

Tout travail effectué de 21 heures à 6 heures est considéré comme du travail de nuit. »

ART. 3

Le premier paragraphe de l'article 23 est annulé et remplacé par :

« Article 23
Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention y compris le temps de trajet est considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel. »

ART. 4

L'article 25 de l'accord territorial des ETAR des Hauts-de-France est annulé et remplacé par :

« Article 25
Ordre des départs

L'ordre des départs en congés qui tiendra compte de la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise, et de l'ancienneté de services, est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

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

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

ART. 5

Le présent avenant à l'accord territorial régional des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France 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.

ART. 6

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

ART.

Les partenaires sociaux ont signé le 13 décembre 2024 l'accord territorial pour les entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France. Cet accord étendu par arrêté du 3 septembre 2025 et publié au Journal officiel du 9 septembre 2025 a fait l'objet de plusieurs réserves de l'administration.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire se sont concertés pour lever certaines de ces réserves et réécrire les articles concernés.

SECTION 24

Avenant : Lot Avenant n° 12 du 20 décembre 2024 à l'accord du 7 octobre 2009 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » sont modifiées comme suit :

« Article 3
Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout 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.

Sont 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. »

Les autres dispositions de l'article 3 demeurent inchangées.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

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 collectif du 7 octobre 2009 portant sur le régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles non cadres du Lot en annexe V de la convention collective du 29 février 2016 étendu par l'arrêté du 10 octobre 1969 publié au Journal officiel du 8 février 1970, 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.

SECTION 25

Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Accords collectifs territoriaux étendus du 29 janvier 2015 des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières (Accord du 20 juin 2024)

Source officielle Légifrance

ART. 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.

ART. 2

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.

ART. 3

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

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 DDETSPP (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)

ART. 5

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 DDETSPP.

ART. 6

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)

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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.

ART. 10

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)

ART. 11

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).

ART. 12

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.

ART. 13

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 %.

ART. 14

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.

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 17

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.

ART. 18

La période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

ART. 19

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.

ART. 20

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.

ART. 21

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.

ART. 22

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.

ART.

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.

SECTION 26

Avenant : Lot-et-Garonne (ex-IDCC 9471 et 9472) Avenant n° 3 du 20 octobre 2024 à l'accord du 23 octobre 2019 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 2
Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (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, 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 relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

ART. 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et au plus tard le 1er janvier 2025.

ART. 3

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

ART.

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident 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 organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan régional, décident de modifier les dispositions de l'accord collectif du 23 octobre 2019 instaurant un régime conventionnel de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations agricoles et des exploitations d'horticulture et de pépinières de Lot-et-Garonne 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.

SECTION 27

Avenant : Mayenne Avenant n° 6 du 3 octobre 2023 à l'accord du 9 janvier 2004 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 2 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2
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 la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit 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 une maladie professionnelle, à un accident de travail ;
– à compter du 8e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée ou à un 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 la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et 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 Accident de trajet	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.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de 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. »

Il est créé un article 2 bis comme suit :

« Article 2 bis
Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail, de trajet ou à une maladie ou un accident de la vie privée :
– 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 180 jours ;
– puis une indemnisation complémentaire de 20 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), au-delà de cette période et tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

2. b-1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou de trajet, sans condition d'ancienneté.

2. b-2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à une maladie professionnelle, à un accident de travail ou de trajet, 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 2 du présent accord, 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.

2. b-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 une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2. b-4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, le salaire de base servant au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise *adhérente* (1) retenus pour le calcul des cotisations précédant l'arrêt de travail.

Dans ce cas précis, la période de référence est celle retenue par la Mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations.
En cas d'arrêts de travail successifs, le salaire de référence est calculé sur la base des rémunérations et, le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise *adhérente* (2) ayant précédé le 1er arrêt de travail.

En cas de reprise partielle du travail et à condition que le salarié continue à bénéficier des prestations normales ou réduites du régime de base, le service de l'indemnité journalière complémentaire de l'organisme assureur est maintenu au salarié en application des dispositions relatives au cumul des prestations. »

(1) (2) Le terme « adhérente » est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

ART. 2

L'article 3 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3
Incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non-cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 20 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur 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, perçus par le salarié 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 à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur. »

ART. 3 L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4
Capital décès

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

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut 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, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité sociale agricole (3e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès ainsi que les majorations familiales peuvent lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :
– de la guerre civile ou étrangère ;
– du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un des ayants droit du salarié, il est versé une indemnité funéraire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS).

Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, il est versé aux enfants à charge une rente exprimée en point dont le nombre détermine le montant annuel et qui varie selon l'âge comme suit :
– enfant de 0 à 10 ans révolus : 50 points ;
– enfant de 11 à 17 ans révolus : 75 points ;
– enfant de 18 à 25 ans révolus (si poursuite d'études) : 100 points.

La valeur du point est fixée à la date de signature du présent avenant à 22,81 euros et fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par l'organisme assureur. »

ART. 4 L'article 6 relatif à la suspension du contrat de travail est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6
Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au salarié pendant la période de suspension du contrat de travail 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* (1) et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
– le salarié 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* (2) et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article " Financement des garanties ".

Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

(1) (2) Le terme « adhérente » est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

ART. 5 Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 9 janvier 2004.

ART.

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance à proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

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.

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 seront 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.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1er janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

SECTION 28

Avenant : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 3 du 18 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 5 août 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 9 est ainsi modifié :

« *Article 9* (1)
Emploi des jeunes travailleurs

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve du respect des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance, et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans. »

L'article 16 est ainsi modifié :

« Article 16
Équipements de sécurité

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :
– d'un casque de protection de la tête ;
– de gants adaptés ;
– de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
– d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.
Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :
– d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
– de protecteurs contre le bruit ;
– d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. »

L'article 18 est ainsi modifié :

« Article 18
Contrat de travail forestier

Contrat du personnel à la tâche " Contrat de coupe " :

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :
– la localisation et l'importance de la coupe ;
– la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ ou notifiées par l'exploitant ;
– la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
– les conditions de rémunération ;
– en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
– l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
– la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;

– la périodicité de comptage des produits réalisés ;
– les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier. »

(1) L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 4153-15 et suivants du code du travail et des articles R. 4153-38 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

ART. 2

« Article 21 bis
Prime de salissure

Un nouveau dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé au point A.8 de l'annexe A de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. »

ART. 3

Le présent avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe et Moselle.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

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

ART. 4

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Le présent avenant territorial fait suite à la modification du champ d'application de la convention collective du 11 mars 2016 – IDCC 8415 - intervenue par la signature de l'avenant n° 7 en date du 12 avril 2022.

De plus, par les modifications apportées aux articles 9, 16, et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021, il répond aux observations formulées par la sous-commission d'extension du 28 octobre 2021.

Enfin, il introduit l'ajout d'un nouvel article 21 bis.

SECTION 29

Avenant : National Avenant n° 8 du 28 octobre 2024 à l'accord du 10 juin 2008 relatif à la protection sociale complémentaire et prévoyance en agriculture

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er est modifié comme suit :

« *Article 1er Champ d'application* (1) (2)

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM), aux 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 (ci-après dénommés " les salariés ") visés aux articles 4.1 et 5.1 du présent avenant au titre respectivement des garanties collectives frais de santé et prévoyance – aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, ainsi qu'aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux subdivisions, ci-après, de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :
1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) ;
2° (à l'exception des entreprises du paysage) ;
3° (à l'exception des exploitations et scieries agricoles) et ;
4° (à l'exception des établissements de conchyliculture).

Sous réserve des dispositions de l'article 4.4 du présent accord, les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés " les employeurs ") appliquent a minima le socle de garanties collectives frais de santé et prévoyance instituées par ledit accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que ledit accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé et prévoyance ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :
– de garanties minimales obligatoires ;
– de conditions d'accès (ancienneté, franchise ...) ;
– de financement minimum de l'employeur ;
– de financement au titre du fonds de solidarité à hauteur de 1 % minimum.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé et ou de prévoyance ; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre de l'accord précité.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé et prévoyance défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

L'article 4.1 du dispositif frais de santé est modifié comme suit :

« Article 4.1
Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties santé, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et 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, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif 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, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
– les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que l'accord précité ;
– les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
– 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.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini à l'accord.

Parallèlement :
– les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui de l'accord ;
– l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole,
pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié. »

L'article 4.5 est modifié comme suit :

« Article 4.5
Contrat " solidaire " et " responsable "

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits " responsables ", institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolution futures.

En cas de modifications législatives et/ ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 de ce même code.

Les remboursements garantis par le présent contrat s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés.

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

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, c'est-à-dire du 1er janvier au 31 décembre, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au tableau de garanties. »

L'article 5.1 du dispositif prévoyance est modifié comme suit :

« Article 5.1
Bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et 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, ayant au moins 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif 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 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 acquiert 6 mois d'ancienneté. »

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail lesquelles accordent un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur dudit accord aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans les collectivités de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent et prévoient que les accords collectifs nationaux ne peuvent s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.
(Arrêté du 5 novembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.
(Arrêté du 5 novembre 2025 - art. 1)

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national du 10 juin 2008 ont instauré des garanties de protection sociale couvrant les risques santé et prévoyance.

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 national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire santé et prévoyance en agriculture.

De plus, le tableau des garanties santé est mis à jour par le présent avenant conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties.

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

Dès lors, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires décident d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord du 10 juin 2008.

ART.

Annexe I
Tableau des garanties frais de santé

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

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

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/ OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

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

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

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 54 à 57**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250041_0000_0012.pdf/BOCC

SECTION 30

Avenant : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 64 du 8 octobre 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 46.1 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 46.1
Bénéficiaires

Les dispositions de la convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 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, 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 et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté, telle que précisée aux articles suivants. »

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

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 la convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984, 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.

SECTION 31

Avenant : Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les stipulations de l'article 19 « Calcul des salaires » et l'annexe I « Classification des emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19 Les classifications

Dans le cadre de la convention collective nationale des ETARF, " 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. "

Ainsi, pour les salariés rémunérés au temps, Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale ETARF du 8 octobre 2020) ».

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, l'annexe I « Classification des Emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par les grilles de classification visées à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures des articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

ART. 2

Pour les salariés rémunérés au temps, l'article 18 de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie et l'annexe II « Barème des salaires minima » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 18
Salaires minimaux conventionnels

Pour les emplois rémunérés au temps, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Un accord collectif territorial ou sectoriel peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif régional. »

Par ce présent accord, la grille de rémunération locale applicable en Normandie est fixée à l'annexe II du présent accord.

En conséquence, l'annexe II « Barème des salaires minima » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par la grille de rémunérations de l'annexe II du présent accord.

Annexe I Grille de classification

Pour les salariés rémunérés au temps, il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Annexe II Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,85
	2	11,11
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,79
Emplois hautement qualifiés	1	12,00
	2	12,35
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		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	13,95
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,44
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutant	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13
2.2. 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 en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52

Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

ART. 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter de sa signature.

ART.

Les partenaires sociaux constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective des Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie du 19 décembre 1989, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, il convient de prendre en compte 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, étendue par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal officiel du 16 février 2021.

Comme stipulé dans le préambule de la convention collective nationale, la présente convention collective régionale devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux régionaux conviennent d'actualiser, les classifications professionnelles telles que prévues à la convention collective nationale susvisée.

Une nouvelle grille pour la rémunération y est également appliquée.

Le présent avenant vise à répondre à ces objectifs.

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.

SECTION 32

Avenant : Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« § 1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Sont donc exclus :
– les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 en application des décisions prises en leur temps par l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
– les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Le reste de l'article sans changement.

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur à sa signature.

ART. 3

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

ART.

Les parties ont pris acte de la nécessité de rendre conforme la définition des bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, en application du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 et de l'échéance au 31 décembre 2024 qu'il comporte.

Elles ont en conséquence décidé de modifier cette définition.

SECTION 33

Avenant : Pays de la Loire et ouest de la France Avenant n° 9 du 27 janvier 2025 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » est ainsi rédigé :

« §1. Détermination des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Sont donc exclus :
– les techniciens, agents de maîtrise et cadres visés par les conventions collectives nationales production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020, conformément aux décisions prises, respectivement les 30 mars 2022 et 22 février 2023, par la commission paritaire rattachée à l'APEC instituée par ledit accord national interprofessionnel, en ce qu'ils relèvent en conséquence de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 ;
– les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

(Le reste de l'article sans changement).

ART. 2

L'annexe 1 est rédigée comme suit.

« *Annexe 1 Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)* (1)
Régime complémentaire obligatoire

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 246 à 249**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ART. 3

L'annexe 3 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 3 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 1 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 250 à 253**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ART. 4

L'annexe 4 à l'accord du 15 juillet 2009 est ainsi rédigée.

« *Annexe 4 Garanties correspondant à l'option : régime complémentaire obligatoire + option 2 facultative (art. 10)* (1)

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 254 à 257**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0034.pdf/BOCC

(1) Le tableau de garanties de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant la prise en charge du ticket modérateur des séances d'accompagnement psychologiques prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

ART. 5

Dans l'avenant n° 8 du 19 juin 2024 à l'accord du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des Pays de la Loire et de l'Ouest de la France, au lieu de « Fait à Angers, le 23 novembre 2023. » lire « Fait à Angers, le 19 juin 2024. »

ART. 6

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2025.

ART. 7

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

ART.

Consécutivement à la conformation par avenant n° 8 du 19 juin 2024 des catégories de bénéficiaires de l'accord du 15 juillet 2009 aux dispositions du code de la sécurité sociale, les parties entendent parfaire les termes de la dénomination des salariés n'en relevant pas en ce qu'ils sont visés par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Par ailleurs, elles sont convenues d'améliorer la garantie « petit appareillage » en ajoutant un forfait de remboursement parmi les garanties obligatoires et optionnelles.

Enfin, les parties procèdent à la rectification de l'erreur matérielle apparaissant dans la date de signature de l'avenant n° 8 à leur accord, cette dernière étant bien le 19 juin 2024 comme le retient l'intitulé de l'avenant (et non pas le 23 novembre 2023, qui était celle de l'avenant n° 7).

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

SECTION 34

Avenant : Sarthe Avenant n° 9 du 13 novembre 2025 à l'accord du 14 décembre 2010 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

« Article 4
Cotisations

4.1. Assiette, répartition

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés (et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité) entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

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

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

La répartition des cotisations décès est la suivante :
– 65,71 % employeur ;
– 34,29 % salarié.

La répartition des cotisations incapacité permanente de travail est la suivante :
– 66 % employeur ;
– 34 % salarié.

A. Suspension du contrat de travail

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

B. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (pour information, ces dispositions figurent en annexe de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 14 décembre 2010).

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

ART. 2

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

ART. 3

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.

ART.

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

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

SECTION 35

Avenant : Tarn et Haute-Garonne Avenant n° 1 du 29 octobre 2025 relatif au régime frais de santé pour les salariés non cadres

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

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

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

ART. 2

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

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

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

ART. 3

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

« Le financement du contrat collectif frais de santé souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties applicables en matière de frais de santé, est assuré par une cotisation de type “uniforme”, il s'agit d'une cotisation unique obligatoire couvrant le participant et l'ensemble de ses ayants droit, quelle que soit la situation familiale du salarié, et est répartie de la manière suivante :
– 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
– 50 % maximum à la charge du salarié. »

ART. 4

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

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

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

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

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

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

ART. 5

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

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

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

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

ART. 6 Le tableau de garanties de l'annexe 1 « Prestations frais de santé » est modifié comme suit :

Nature des frais	Remboursement du régime de base (hors Alsace-Moselle)	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus	Remboursement option 1	Remboursement total Régime de base + Socle + Option 1
Soins courants					
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)					
– honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	120 % BR	220 % BR
– honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
– honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	120 % BR	220 % BR
– honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Actes de spécialités et actes techniques					
– praticiens adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	110 % BR	210 % BR
– praticiens non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	90 % BR	190 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti – grippale par les sages femmes et infirmiers	60 % BR	40 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Sage-femme	70 % BR	30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif Mon soutien Psy) dans la limite de 12 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire (2)	De 60 % à 100 % BR	40 %BR ou 0 % BR	100 % BR	80 % BR	180 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie (2)					
– praticiens adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	110 % BR	210 % BR
– praticiens non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	90 % BR	190 % BR
Actes de prévention (3)	De 35 % à 70 % BR	65 % BR ou 30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	–	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire	–	50 €/séance limité à 3 séances/an/bénéficiaire
Médicaments					

– médicaments à service médical rendu «majeur ou important» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– médicaments à service médical rendu «modéré» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– médicaments à service médical rendu «faible» (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	De 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	–	3 % PMSS/an/bénéficiaire	3 % PMSS/an/bénéficiaire	–	3 % PMSS/an/bénéficiaire
– vaccins non remboursés par le régime de base		–	–	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
– pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire		–	–	50 €/an	50 €/an
– Sevrage tabagique – substituts nicotiniques (hors et sur prescriptions médicales) non remboursés par le régime de base	–	–	–	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Matériel médical					
– fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
– gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (autres que dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	60 % BR ou 100 % BR	40 % BR ou 0 % BR	100 % BR	Prothèse et appareillage : 100 % BR	Prothèse et appareillage : 200 % BR
				Gros appareillage : 185 % BR + 200 €/an (fauteuil roulant)	Gros appareillage : 285 % BR + 200 €/an (fauteuil roulant)
Hospitalisation y compris maternité					
Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Honoraires					
– honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % BR ou 100 % BR	175 % BR ou 155 % BR	255 % BR	95 % BR	350 % BR
– honoraires des médecins non adhérents au DPTM (1)	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR	–	200 % BR
Forfait actes lourds (4)	–	100 % FR	100 % FR	–	100 % FR
Forfait journalier hospitalier (5)	–	100 % FR	100 % FR	–	100 % FR
Forfait patient urgences (6)	–	100 % FR	100 % FR		100 % FR

Chambre particulière en ambulatoire (7)	–	25 €/jour	25 €/jour	50 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour	75 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour
				Maternité : 55 €/jour	Maternité : 80 €/jour
				Psychiatrie : 50 €/jour jusqu'à 45 jours	Psychiatrie : 75 €/jour jusqu'à 45 jours
Chambre particulière (7)	–	40 €/jour	40 €/jour	50 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour	75 €/jour jusqu'à 60 jours puis 25 €/jour
				Maternité : 55 €/jour	Maternité : 80 € / jour
				Psychiatrie : 50 €/jour jusqu'à 45 jours	Psychiatrie : 75 €/jour jusqu'à 45 jours
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	–	–	–	50 €/jour pendant 10 jours/an puis 30 €/jour	50 €/jour pendant 10 jours/an puis 30 €/jour

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

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

Lentilles remboursées et/ou non remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	+ 100 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 200 €/an/bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	–	–	–	300 €/an/ œil/bénéficiaire	300 €/an/ œil/bénéficiaire
Dentaire					
Soins, actes, consultations et prothèses 100 % santé (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Soins, actes et consultations (hors 100 % Santé)	60 % BR	40 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Inlay onlay (hors 100 % santé)	60 % BR	65 % BR	125 % BR	565 % BR + 400 €/an/bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
Prothèses (hors 100 % santé) :					
– prothèses à honoraires maîtrisés	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
– prothèses à honoraires libres	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
– inlay core à honoraires maîtrisés	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
– inlay core à honoraires libres	60 % BR	150 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	210 % BR + 300 €/an/bénéficiaire	480 % BR + 100 €/an/bénéficiaire	690 % BR + 400 €/an/bénéficiaire
– prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	–	–	–	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	190 % BR ou 150 % BR	250 % BR	50 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	–	–	–	200 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Implantologie (hors couronne implanto-portée) dans la limite de 2 implants/an	–	–	–	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	–	–	–	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
Aides auditives (11)					
Équipements 100 % santé (classe I) (9)	60 % BR	Frais réels – RO	Frais réels	–	Frais réels
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à moins de 20 ans ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR + 500 €/oreille	100 % BR + 500 €/oreille (dans la limite de 1 700 €)	1 200 €/oreille – 100 % BR	1 700 €/oreille
Aides auditives classe II prises en charge par le régime de base à partir de 20 ans et plus	60 % BR	40 % BR + 500 €/oreille	100 % BR + 500 €/oreille (dans la limite de 1 700 €)	1200 €/oreille – 100 % BR	1 700 €/oreille
Cures thermales					
Forfait de surveillance médicale, pratiques médicales et complémentaires, forfait thermal (12)	65 % ou 70 % BR	35 % BR ou 30 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Transport et hébergement pris en charge par le régime de base	65 % ou 100 % BR	35 % BR à 0 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Complément tarifaire au forfait thermal, transport et hébergement non pris en charge par le régime de base	–	–	–	150 €/an/bénéficiaire	150 €/an/bénéficiaire
Divers					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	–	1/3 PMSS	1/3 PMSS	1/15 PMSS	2/5 PMSS
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	–	Frais réels	–	Frais réels
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR	–	100 % BR
Assistance	–	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus

Réseau de soins	–	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus

BR : base de remboursement.
FR : frais réels.
RO : régime obligatoire.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maitrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.
(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux – honoraires des médecins spécialistes".
(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf. liste annexée ci-dessous à la date du 18 novembre 2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).
(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).
(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.
(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13-I du code de la sécurité sociale.
(7) Chambre particulière : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.
(8) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.
(9) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.
(10) Verres simples classe B :
– verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries ;
– verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4 dioptries ;
– verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries ;
– verres neutres ;
– verres complexes classe B ;
– verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries ;
– verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > + 4 dioptries ;
– verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie ;
– verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries ;
– verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et + 4 dioptries ;
– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ + 4 dioptries ;
– verres multifocaux ou professifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries verres très complexes classe B ;
– verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à + 4 dioptries ;
– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > + 4 dioptries ;
– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie ;
– verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries.
(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de classe II, remboursement dans la limite de 1 700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.
(12) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes».
En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régimeobligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 8

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée par les parties signataires.

ART.

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

Afin de renforcer la lisibilité du dispositif et d'en préciser certaines modalités d'application, les partenaires sociaux ont convenu d'apporter des ajustements à l'accord initial. Ces modifications portent notamment sur :
– la clarification du caractère uniforme de la cotisation obligatoire couvrant le salarié et ses ayants droit ;
– le régime optionnel est automatiquement ouvert à titre facultatif pour le salarié dès lors qu'il n'a pas été souscrit à titre obligatoire par l'entreprise ;
– l'actualisation du tableau des garanties santé figurant en annexe.

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

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

SECTION 36

Avenant : Tarn-et-Garonne Avenant n° 6 du 20 décembre 2024 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

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.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 12 mai 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,48
	3	11.63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,29
	3	12,57

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
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,57

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
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

ART. 2

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 sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

ART. 3

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

ART.

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment au relèvement du salaire minimum de croissance – Smic au 1er mai 2022, 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.

SECTION 38

Avenant salaires : Aisne Avenant n° 133 du 4 février 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi spécialisé	1	12,27	1 860,84 €
	2	12,38	1 877,94 €
Emploi qualifié	1	12,63	1 915,25 €
	2	12,92	1 958,78 €
Emploi hautement qualifié	1	13,37	2 027,18 €
	2	13,95	2 115,79 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,66	2 223,05 €
	2	15,46	2 344,31 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	16,17	2 453,13 €
	2	16,94	2 569,73 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,88	1 801,80 €
	2	12,18	1 846,85 €
Emploi qualifié	1	12,49	1 894,44 €
	2	12,78	1 938,46 €
Emplois hautement qualifié	1	13,22	2 005,41 €
	2	13,77	2 087,82 €
Technicien administratif et comptable	1	14,48	2 196,63 €
	2	15,28	2 317,88 €
Cadre 1		18,91	2 868,21 €
Cadre 2		22,41	3 398,32 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2025.

ART. 4

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

SECTION 39

Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emplois exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,85	1 645,58
Emplois spécialisés	1	11,02	1 671,37
	2	11,13	1 688,05
Emplois qualifiés	1	11,39	1 727,48
	2	11,65	1 766,92
Emplois hautement qualifiés	1	12,06	1 829,10
	2	12,58	1 907,97
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,25	2 009,58
	2	13,97	2 118,78
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,62	2 217,37
	2	15,32	2 323,53
Cadres 1		17,10	2 593,50
Cadres 2		20,27	3 074,28
Emplois administratifs			
Emplois administratifs exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,86	1 647,10
Emplois qualifiés	1	11,22	1 701,70
	2	11,48	1 741,13
Emplois hautement qualifiés	1	11,92	1 807,87
	2	12,41	1 882,18
Technicien administratif et comptable	1	13,09	1 985,32
	2	13,83	2 097,55
Cadres 1		17,10	2 593,50
Cadres 2		20,27	3 074,28

ART. 2 Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,76 €.

ART. 3 Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2022.

ART. 4 Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

SECTION 40

Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifiés	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emploi hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3 € 86.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2022.

ART. 4

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

SECTION 41

Avenant salaires : Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 63 du 10 juillet 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,79 €	1 788,15 €
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
	2	12,08 €	1 832,13 €
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
	2	12,60 €	1 911,00 €
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
	2	13,61 €	2 064,18 €
Technicien agent de maîtrise – 1	1	14,30 €	2 168,83 €
	2	15,08 €	2 287,13 €
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,78 €	2 393,30 €
	2	16,53 €	2 507,05 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
	2	11,80 €	1 789,67 €
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €
	2	12,46 €	1 889,77 €
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
	2	13,41 €	2 033,85 €
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
	2	14,91 €	2 261,35 €
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,10 €.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er septembre 2023.

ART. 4

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

SECTION 42

Avenant salaires : Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'annexe II de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe II Grille de rémunérations

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,39
Emplois qualifiés	1	11,66
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,30
	2	12,61
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		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61
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 en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1er juillet 2022.

SECTION 43

Avenant salaires : Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 63 du 1er février 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'annexe I de l'accord collectif 8233 « Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute- Normandie » est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I
Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,83
Emplois qualifiés	1	12,09
	2	12,41
Emplois hautement qualifiés	1	12,73
	2	13,03
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		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,75
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutant	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03
2.2. 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 en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	13,69
	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

SECTION 44

Avenant salaires : Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emplois exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,85	1 645,58
Emplois spécialisés	1	11,02	1 671,37
	2	11,13	1 688,05
Emplois qualifiés	1	11,39	1 727,48
	2	11,65	1 766,92
Emplois hautement qualifiés	1	12,06	1 829,10
	2	12,58	1 907,97
Technicien agent de maitrise – 1	1	13,25	2 009,58
	2	13,97	2 118,78
Technicien agent de maitrise – 2	1	14,62	2 217,37
	2	15,32	2 323,53
Cadres 1		17,10	2 593,50
Cadres 2		20,27	3 074,28
Emplois administratifs			
Emplois administratifs exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,86	1 647,10
Emplois qualifiés	1	11,22	1 701,70
	2	11,48	1 741,13
Emplois hautement qualifies	1	11,92	1 807,87
	2	12,41	1 882,18
Technicien administratif et comptable	1	13,09	1 985,32
	2	13,83	2 097,55
Cadres 1		17,10	2 593,50
Cadres 2		20,27	3 074,28

Cette grille de rémunération ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée à l'article 1er du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2022.

ART. 4

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

SECTION 45

Avenant salaires : Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 145 du 3 février 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maîtrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2023.

ART. 4

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

SECTION 46

Avenant salaires : Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 73 du 3 février 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

ART. 2

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,53	1 748,72
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
	2	11,82	1 792,70
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
	2	12,33	1 870,05
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
	2	13,31	2 018,68
Technicien agent de maitrise – 1	1	13,99	2 121,82
	2	14,75	2 237,08
Technicien agent de maitrise – 2	1	15,44	2 341,73
	2	16,17	2 452,45
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
	2	11,54	1 750,23
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
	2	12,19	1 848,82
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03
	2	13,12	1 989,87
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
	2	14,59	2 212,82
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2023.

ART. 4

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).