CartoAgri, convention collective

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Seine-Saint-Denis (93)

IDCC 7025. Texte national consolidé et accords territoriaux du département

Texte	Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020
IDCC	7025
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	122 dont 105 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043169441

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : https://www.cartoagri.fr/

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords territoriaux : Seine-Saint-Denis (93) 1 textes

Accords et avenants nationaux en vigueur 6 textes

Salaires : dernier texte publié 7 janvier 2026

Avenants intégrés au texte consolidé 1 textes

Les accords territoriaux complètent ou adaptent la convention nationale pour ce département ; en cas de doute, reportez-vous aux textes officiels.

Textes plus récents, pas encore dans la base KALI

Pas encore intégrés à la base officielle des conventions collectives, ils ne sont pas reproduits ici. Ceux que la recherche de CartoAgri a trouvés ont été contrôlés sur leur source. Quand l'avis ou l'arrêté d'extension est paru au Journal officiel, il est indiqué. Tant que l'arrêté n'est pas paru, le texte n'est pas obligatoire pour tous les employeurs du champ : il ne lie que les signataires et les adhérents des organisations signataires, et seulement si son entrée en vigueur ne dépend pas de l'extension.

Avenant n° 12 du 15 juillet 2026 relatif aux salaires minima (CCN ETARF, IDCC 7025), 15 juillet 2026

Revalorisation moyenne de 2,67 % : niveau I échelon 1 à 12,31 € de l'heure, cadre II à 23,03 € (barème agricole et rural) et 21,00 € (barèmes forestiers). Effet le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31

Sources : Juristique, CFTC Agri, grilles de salaires agricoles en vigueur

Avenant n° 2 du 22 octobre 2025 à l'accord du 25 mars 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, 22 octobre 2025

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 15 janvier 2026 ; arrêté d'extension du 4 février 2026, Journal officiel du 7 février 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/03

Avenant n° 2 du 22 octobre 2025 à l'accord du 25 mars 2014 relatif au Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOI) facultatif pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, 22 octobre 2025

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 29 janvier 2026 ; arrêté d'extension du 4 février 2026, Journal officiel du 7 février 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/03

Texte de base consolidé

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

8 octobre 2020, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2021 Légifrance

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

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

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

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.1 Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

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

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.2 Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

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

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.3 Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

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

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.4 Entreprises de prestations de services avicoles

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

(1) L'article premier de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 1.5 Entreprises de la propriété forestière

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

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

Article 2 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 Négociation et interprétation de la convention collective

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

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

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

Les stipulations de la convention ou accords de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les stipulations de la convention ou accord d'entreprise dans le cadre des thèmes visés à l'article L. 2253-1 du code du travail (sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes) ou pour les thèmes qui seraient expressément visés par la présente convention.

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 Dialogue social territorial

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

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

Article 6 Accords types

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

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

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

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

Article 7 Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

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

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

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent conformément à l'article L. 2522-6 du code du travail.

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

Article 8 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 9 Révision et dénonciation de la convention

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

Article 9.1 Révision de la convention

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

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

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

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

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations concernées ainsi qu'auprès du service de l'administration compétente où la convention a été déposée.

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

Article 9.2 Dénonciation de la convention

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Article 10 Obligation de négocier

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

Article 11 Maintien de la rémunération perçue

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

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

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

Article 12 Droit syndical

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

Article 13 Protection des salariés

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

Article 14 Libertés d'opinion et syndicale

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

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

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

Article 15 Propagande

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

Article 16 Droit d'expression des salariés

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

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

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

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

Article 17 Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

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

Chapitre V Représentation du personnel. Représentation professionnelle

Article 18 Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise

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

Article 18.1 Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et

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

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

Article 18.2 Délégué syndical

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

Article 18.3 Comité social et économique

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

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

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

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

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

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

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

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche s'exercent dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants en vigueur.

Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire

Article 20 CPHSCT

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

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

Chapitre VII Contrat de travail

Article 21 Égalité professionnelle et salariale

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

Article 22 Travailleurs handicapés

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

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

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

Article 23 Période d'essai

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement

ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, ne peut dépasser, hors renouvellement :
- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et technicien ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois.

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

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

Article 24 Contrat de travail

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

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

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

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

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment :
- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- la classification et le poste ;
- la date de début du contrat ;
- la période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables
- l'affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

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

Article 25 Contrat saisonnier

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

Article 26 Interruption de travail et suspension du contrat de travail

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

Le contrat de travail est suspendu pour des motifs d'accident de travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle

ou de la vie privée et, d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

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

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

Article 27 Maladie et accident

Pendant la période de suspension du contrat :

a) Obligations du salarié

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

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

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

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et conformément aux dispositions de la présente convention collective, le salarié peut bénéficier d'une indemnité journalière complémentaire, à condition :
1° Dans les conditions visées aux articles 68.1 et 68.3 de la présente convention collective. (1)
2° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ou auprès du régime complémentaire compétent, lorsque son état de santé le permet.
3° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ou la caisse d'assurance maladie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Le premier alinéa du a et le deuxième alinéa du b de l'article 27 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 441-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 28 Grossesse. Maternité/Paternité. Adoption

Article 28.1 Protection de la grossesse et de la maternité

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

Article 28.2 Congés de maternité et d'adoption

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

À partir du 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.

Chapitre VIII Salaires. Indemnités. Modalités de paiement des salaires

Section I Salaires, primes et appointements

Article 29 Salaires minimaux conventionnels

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

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

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

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

Article 30 Les classifications

Article 30.1 Préambule aux classifications

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

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

Article 30.2 Annexe de classifications

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

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

Article 31 Abattement d'âge

Le salaire minimum des salariés âgés de moins de 18 ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :
- travailleurs âgés de moins de 17 ans : 20 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé ;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans : 10 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

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

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

Article 32 Indemnité de repas

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3262-1 et suivants du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 33 Indemnités de déplacements

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

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

Article 33.1 Petits déplacements

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

33.1.1. Temps de trajet : trajet domicile-chantier

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

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

Indemnité de petit déplacement = (T/2) × S

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 minutes ou 50 km.
S = Salaire horaire de base du salarié.

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

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

33.1.2. Trajet chantier-chantier

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

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

33.1.3. Trajet entreprise-chantier

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

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

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

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

Article 33.2 Grands déplacements

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

Frais liés aux grands déplacements :

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

Si à titre exceptionnel le salarié doit avancer ces dépenses, il est intégralement remboursé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit le déplacement et dans les conditions fixées préalablement par ce dernier :
- soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur ;
- soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement :

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

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

Indemnité d'éloignement :

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

Section III Modalités de paiement des salaires

Article 34 Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

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

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

Article 35 Rémunération mensualisée des heures normales

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée selon les modalités visées à l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Article 36 Paiement des classifications temporaires

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

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

Chapitre IX Durée du travail

Article 37 Généralités

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

Article 38 Durée normale du travail

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

Article 39 Définition de la durée normale du travail effectif

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

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

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

Article 40 Présences ne constituant pas du travail effectif

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

Article 41 Astreinte

Sous réserve des dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

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

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

La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :
- une fois le minimum garanti pour une astreinte par nuit ;
- deux fois le minimum garanti pour une astreinte de 24 heures.

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

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

Programmation individuelle des périodes d'astreinte

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

Enregistrement

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

Article 42 Interruptions de chantier

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

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

compensateur.

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

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

(1) Le premier alinéa de l'article 42 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-50 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 43 Heures de travail perdues récupérables

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

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

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

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

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

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

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

Article 44 Heures supplémentaires. Repos compensateur annuel

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

Article 44.1 Définition des heures supplémentaires

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

Ainsi, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :
- soit au-delà de la durée effective hebdomadaire visée à l'article 39 de la présente convention ;
- soit au-delà de la durée légale effective hebdomadaire obtenue en moyenne dans le cadre de la période soumise à une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues à l'article 51 de la présente convention ;
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 43 de la présente convention.

Article 44.2 Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 44.3 Rémunération des heures supplémentaires

1. Majorations pour les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail visées à l'article 39 et dans les conditions visées à l'article 44.1 de la présente convention, donne lieu à une majoration de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :
- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

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

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

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

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

Article 44.4 Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 45.1 ci-après relative aux durées de temps de travail effectif maximales. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :
- entre 1 861 et 1 900 heures de travail par an 1 jour ;
- entre 1 901 et 1 940 heures de travail par an 2 jours ;
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an 3 jours.

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

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

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

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

Article 45 Durée maximale de travail

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

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

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

Article 45.2 Durée maximale quotidienne

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

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

Article 45.3 Durée maximale hebdomadaire

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

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

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

Article 45.4 Durée maximale annuelle

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

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

Article 45.5 Maximum d'entreprise

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :
- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures

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

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

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

Article 46 Repos

Article 46.1 Le repos dominical

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

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

Article 46.2 Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire

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

Article 46.3 Repos quotidien

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

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

Article 47 Jours fériés

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

Article 48 Heures de nuit

Article 48.1 Travail de nuit

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

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

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

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

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

Le travail de nuit pourra être établi par accord collectif professionnel, territorial ou d'entreprise et précisera obligatoirement les clauses légales suivantes :
- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
-, l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
-, l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
-, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
-, l'organisation des temps de pause ;
-, la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

Article 48.2 Le travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :
1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes.
2° Soit 270 heures et plus de travail pendant une période de 12 mois consécutifs.

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

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

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

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

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

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

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

Article 49 Absences

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

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

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

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

Article 50 Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent

Article 50.1 Horaire individualisé

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

Article 50.2 Contrat à temps partiel

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

Article 50.3 Contrat de travail intermittent

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

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

Article 51 Aménagement de la durée du travail

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

Chapitre X Dispositions particulières

Article 52 Contrôle de la durée du travail

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

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

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

Article 53 Congés payés

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

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

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

Article 54 Autres congés rémunérés

Article 54.1 Absences pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :
- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ; ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

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

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

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

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

Article 54.3 Congés de formation économique, sociale et syndicale

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

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

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis de 1 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle 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.

Article 54.5 Congé de proche aidant

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

Article 54.6 Congé de deuil

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

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

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

Chapitre XI Privation partielle d'emploi

Article 55 Application des mesures d'activité partielle

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

Chapitre XII Rupture du contrat de travail

Article 56 Préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde ou de démission, un préavis est appliqué de la manière suivante :
- avant 6 mois de présence continue :
-, 8 jours pour le personnel d'exécution ;
-, 15 jours pour les agents de maîtrise ;
-, 1 mois pour le personnel d'encadrement ;
- de 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant justifiant d'au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

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

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

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

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

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

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

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

Heures pour recherche d'emploi :

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

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

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

Lorsqu'un salarié fait une demande d'heures pour recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont

fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi peut être prévu.

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

Article 58 Départ et mise à la retraite

a) Départ à la retraite

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

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
-, ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
-, ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
-, ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois ;

- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

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

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

b) Mise à la retraite

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

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :
- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

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

Chapitre XIII Formation professionnelle

Article 59 Formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, Il est fait application des stipulations des accords nationaux suivants, leurs annexes et avenants en vigueur :
- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

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

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

Article 60 Droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles

Article 60.1 Droit à la déconnexion

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

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

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

Article 60.2 Actions sociales et culturelles

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

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

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

Article 62 Hygiène et sécurité

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

Article 63 Travail des femmes

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

Article 64 Équipement de sécurité

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

Article 65 Entretien des équipements de protection individuelle

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

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

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

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

Article 66 Médecine préventive et médecine du travail

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

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

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

Article 67 Régime de retraite complémentaire

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

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

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

Article 68 Prévoyance et frais de santé complémentaires

Article 68.1 Prévoyance

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

Article 68.2 Frais de santé

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

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

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

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant des stipulations conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, bénéficient du régime

complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952, ses annexes et ses avenants.

Chapitre XVI Épargne salariale

Article 69 Intéressement participation PEI PERCOI

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

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

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

Article 70 Date d'effet

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

Article 71 Extension demandée

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

Article 72 Dépôts

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

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

Annexes

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau V			

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

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

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi exécutant	Manœuvre Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires).	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit équipement et matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.

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

Emploi qualifié	Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre Marqueur, réceptionnaire Ouvrier forestier confirmé/qualifié Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé. Chargeur de grumes Débardeur confirmé/qualifié Conducteur de câbles téléphériques Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers. Mécanicien qualifié Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	I	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées ou 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. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.	I	Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Suivant soit des consignes précises soit des instructions générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière. Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, rendre compte à son supérieur hiérarchique et prendre les mesures d'urgence nécessaires.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage.
II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité de définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes sans responsabilité hiérarchique et disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique, prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.		
III	Même opération que l'échelon II, il définit le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisée. Le salarié ne dispose pas de responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire multitechniques.		

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

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

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

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi exécutant	Manœuvre Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, pour tous travaux manuels tels que notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.

II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière visées à l'échelon I, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines 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 pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers légers (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident. Mécanicien Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés.	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes, dans le cadre des consignes et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, tels que tous les travaux courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage. Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédige des fiches de chantier. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.

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

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

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Agent d'exécution	L'agent d'exécution Effectue notamment des opérations de ramassage et chargement de volailles, de ramassage des œufs et manutention de plateaux d'œuf et de nettoyage de matériels et équipements.	I	Cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration).	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.

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

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

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise

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

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

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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi administratif exécutant	Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste Tâches d'exécution simple, parfois répétitives, sans difficulté particulière.	I	À 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 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.

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

Accords territoriaux : Seine-Saint-Denis (93)

Île-de-France (ex-IDCC 8112, 8117 et 8116) Accords collectifs du 6 décembre 1963, du 12 février 1964 et du 2 décembre 1996 concernant les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ainsi que les personnels d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Accord du 29 octobre 2025)

29 octobre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er août 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-17

Préambule

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la hiérarchie des normes en précisant que les textes de référence sont les suivants : le code du travail, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux, des entreprises de travaux et services forestiers des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ci-après dénommée la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et le présent accord pour les dispositions particulières.

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord. Les partenaires sociaux des départements d'Île-de-France ont fait le choix de négocier un accord régional dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ d'application du présent accord des départements d'Île-de-France se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des départements, devenues depuis le 1er avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions des conventions collectives nationales citées ci-dessus à savoir : la convention collective régionale de travail du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée (IDCC 8112), convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France (IDCC 8117) et la convention collective du 2 décembre 1996 du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, région Île-de-France (IDCC 8116). Cet accord vient donc en substitution des accords territoriaux correspondant aux IDCC 8112, 8116 et 8117, lesquels cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. L'objet du présent accord est d'aborder des points non traités ou d'améliorer les dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2231-1 du code du travail et L. 2232-10 du code du travail.

Chapitre 1er Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Article 1.1 Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et le personnel salarié des entreprises et exploitations de polyculture (à l'exclusion des cultures spécialisées), d'élevages (à l'exclusion de l'aquaculture, l'accouvage et la conchyliculture), d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de l'ensemble de la région Île-de-France.

Article 1.2 Modalités d'application

Pour l'entrée en vigueur du présent accord il sera fait application des mêmes modalités que celles prévues lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, à savoir : 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.

Article 1.3 Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Suivi de l'accord paritaire régional

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

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire local contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

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

À ce titre, afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également de sécuriser la pérennité du dialogue social régional, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins une réunion par an.

Les thèmes de cette réunion seront libres, fixés par un ordre du jour sur propositions des différentes organisations représentatives au niveau national, sous réserve du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

(1) L'article 1.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5 Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Les organisations représentatives au niveau national s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation ou de conciliation selon la situation concernée.

Cette commission traitera uniquement des sujets abordés par le présent accord.

Cette commission est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel. Aujourd'hui, cette commission est composée de 10 membres, 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par chaque organisation représentative au niveau national.

Le cas sera étudié par la commission, à la suite de la saisine, dans un délai de 3 mois.

Article 1.5.1 Commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation a pour rôle d'apporter son interprétation sur les dispositions mises en cause.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un salarié. Elle ne peut en aucun cas apporter de modification au présent accord.

La saisine est faite auprès de l'administration qui réunira la commission dans un délai de trois mois.

(1) L'article 1.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail qui fixe les procédures de mise en place des commissions mixtes paritaires.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 1.5.2 Commission paritaire de conciliation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit et tente de concilier les parties. La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national du présent accord. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Article 1.6 Révision

La révision peut être engagée :
- 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 le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
-, par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle électoral :
-, 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 de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La partie représentative au niveau national qui demandera la révision du présent accord devra en prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Elle devra également préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira l'administration compétente (à la date de signature du présent accord : la DRIEETS) en vue de provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 1.7 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La partie signataire qui dénoncera le présent accord devra prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et joindre ses nouvelles propositions.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La commission devra se réunir durant ce délai.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisation syndicale de salariés représentative dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

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

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 Liberté syndicale et d'opinion

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2024.

Article 2.2 Exercice du droit syndical

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 2.3 Instances représentatives du personnel

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 3 Dispositions relatives à l'emploi

Article 3.1 Définition d'un salarié permanent

Par salarié permanent au sens du présent accord, est visé le salarié occupant un emploi à durée indéterminée au sein d'une exploitation agricole, d'une CUMA ou d'une entreprise de travaux agricoles.

Article 3.2 Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles, aux CUMA et aux entreprises de travaux agricoles.

Article 3.3 Période d'essai

Pour toute embauche d'un salarié en CDI, les durées de période d'essai sont les suivantes :
- les salariés ayant un coefficient d'emploi inférieur à 24 points de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris ;
- les salariés de niveau 1 et 2 ayant un emploi visé à l'article 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et au niveau 1 de l'article 5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.

Pour toutes les autres embauches en CDI ou CDD, ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. Il est également fait application des conventions collectives nationales précitées en cas de rupture de la période d'essai.

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Il convient de se référer aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail lors d'une rupture de la période d'essai, que cette dernière soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 3.4 Formation professionnelle

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 3.5 Apprentissage

L'employeur est tenu de respecter la convention tripartite liant l'apprenti à son centre de formation. Pour toutes les autres dispositions relatives à l'apprentissage, il est fait application de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que leurs mises à jour.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage, il est fait application de l'article L. 6222-16 du code du travail.

Article 3.6 Emploi des mineurs

Il est fait application des dispositions du code du travail, articles L. 4153-1 à L. 4153-9 et D. 4153-1 à D. 4153-7 encadrant le travail des enfants durant les vacances scolaires ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leur mise à jour.

Chapitre 4 Rémunération

Article 4.1 Salaire et classification des emplois

Ces thèmes sont traités et régis par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.2 Périodicité de règlement des salaires

La paie doit être versée au plus tard dans les 5 premiers jours ouvrables du mois suivant, à la même périodicité. Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

Article 4.3 Prime d'ancienneté pour les salariés

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même entreprise et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue (contrat[s] ininterrompu[s]).

Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la durée de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, contrairement aux absences injustifiées.

La prime sera versée au plus tard 1 fois par an avec le salaire du mois de décembre. Contractuellement, il peut être convenu qu'elle soit versée en plusieurs fois.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée sur la base du salaire conventionnel de base annuel (hors heures supplémentaires, complémentaires, primes et gratifications), comme suit :
- après 3 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 3 % ;
- après 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre.

En cas de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.4 Prime pour le personnel ayant une fonction de management

Une prime supplémentaire annuelle de management est accordée aux cadres et aux TAM ayant au moins un degré 3 de management ou aux emplois des cadres visés à l'article 1.2, 2.2, 3.2, 4.2 niveaux VII et VIII et 5.2 niveaux V et VI de l'annexe I de la convention collective nationale ETARF.

Le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié. Toutefois, en cas de désaccord, le montant de cette prime représentera 8,5 % du salaire conventionnel de base de l'année de référence (ce qui exclut donc les heures supplémentaires, y compris majorées ou complémentaires, les primes et gratifications). La prime pourra être versée en plusieurs fois. L'ensemble de la prime devra avoir été versée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La prime de management ne se cumule pas avec une prime, notamment contractuelle ou conventionnelle, de même nature et/ou assurant le même niveau de rémunération.

Cette prime n'est pas due pour les périodes de congés non assimilées à du temps de travail effectif. En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au pro rata temporis.

Article 4.5 Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, peut être allouée aux salariés qui y participent.

Article 4.6 Avantages en nature

Article 4.6.1 Avantage et fournitures en nature

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.6.2 Dispositions spécifiques au logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème en vigueur émis par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature. L'établissement d'une convention de mise à disposition d'un logement de fonction est fortement conseillé pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Libération du logement : si le salarié occupe un logement mis à disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté. Le délai de libération fait l'objet d'un accord entre les parties. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à date de la sortie des effectifs, à l'exception des situations suivantes :
- décès : en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois ;
- en cas d'inaptitude professionnelle : 2 mois.

Article 4.7 Remboursement des frais d'emménagement

Le remboursement des frais d'emménagement est conditionné au fait que la demande de déménagement provienne de l'employeur. Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, ou en cas de modification du contrat de travail nécessitant un changement de domicile : les modalités de prise en charge des frais de déménagement par l'employeur sont fixées par accord des parties.

À défaut d'accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais d'emménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Après comparaison de plusieurs devis, l'employeur retiendra le tarif le plus avantageux. Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante : 50 % lors de la première paie ; le reste échelonné sur 6 mois.

Lorsque les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur, ils s'amortissent sur un an. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, de démission ou de licenciement pour faute grave, avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave ou qu'il y a une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

Chapitre 5 Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions concernant les salariés non cadres. Pour les cadres, les conditions de l'accord de 1981 s'appliquent.

Article 5.1 Jours fériés

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 précité.

Article 5.2 Heures supplémentaires

Ce thème est traité et régi par les dispositions l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.3 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par le code du travail aux articles L. 3132-4 à L. 3132-28 ainsi que par les articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime.

Ce thème est également traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.4 Travail du dimanche exceptionnel

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit et jours fériés.

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. Cette compensation est discutée entre les parties, à défaut d'accord, l'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie. En cas de désaccord si le choix est une compensation sous forme de repos, il revient au salarié de choisir la date du jour de repos hors période de grands travaux.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime qui prévoit les contreparties au travail du dimanche exceptionnel.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.5 Travail de nuit exceptionnel

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

À défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Le taux horaire pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit sera majoré de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche, ni avec les jours fériés.

(1) L'article 5.5 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail qui fixe les contreparties aux heures supplémentaires.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5.6 Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans les plus brefs délais et lui transmettre les documents justificatifs dans un délai de 48 heures (sauf personnes visées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale).

Article 5.7 Absences assimilées à du temps de travail effectif

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Chapitre 6 Congés payés et congés spéciaux

Article 6.1 Congés payés

Article 6.1.1 Appréciation du droit au congé payé

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés).

Article 6.1.2 Année de référence pour les congés payés

Le point de départ de la période servant de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Article 6.1.3 Fractionnement du congé payé

Ce thème est traité et régi par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.2 Congé d'ancienneté

Article 6.2.1 Congé d'ancienneté pour les salariés non cadres

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire annuel. Ce congé ne peut être pris pendant les périodes de grands travaux, ni être fractionné.

Article 6.2.2 Congé d'ancienneté pour les salariés cadres

Le salarié cadre bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire dès 5 années continues dans l'entreprise et d'un jour supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté continue.

Article 6.3 Congés des jeunes parents

Ce thème est traité et régi par l'article L. 3141-8 du code du travail.

Article 6.4 Congés spécifiques, notamment pour évènement familial, maternité, paternité, adoption

Ces thèmes sont traités et régis par les articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 7 Rupture du contrat de travail

Article 7.1 Préavis

Ce thème est traité et régi par l'article L. 1234-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.2 Indemnité compensatrice de préavis

Il est fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

Article 7.3 Indemnité de licenciement

Ce thème est traité et régi par l'article R. 1234-2 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

En cas de licenciement d'un salarié dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le 8e mois d'ancienneté ininterrompue, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net (avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu) acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de rupture du contrat.

Article 7.4 Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA : pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter quatre demi-journées pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties. Lorsque le salarié est licencié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées. Les jours non pris ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale ETARF : ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et ses mises à jour.

Article 7.5 Documents de fin de contrat

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.6 Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 7.7 Départ et indemnité à la retraite des salariés

Ce thème est traité et régi par les dispositions des articles L. 1237-6, L. 1237-10, et D. 1237-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 8 Dispositions finales

Article 8.1 Date d'effet

Le présent accord est remis à chacune des organisations représentatives et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Il se substitue à toutes les conventions collectives locales antérieures précitées dans le préambule du présent accord et correspondant aux anciens IDCC 8112, 8116, 8117.

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accords et avenants nationaux en vigueur

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

4 juillet 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 10 février 2018 Légifrance PDF officiel du BO n°2017-52

Préambule

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

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

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

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

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

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

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

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

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

Elle est composée des organisations syndicales de salariés représentatives et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord.

Les missions de négociation :

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

Les missions d'intérêt général :

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

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

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

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend :
- les thèmes de négociations débattus au niveau de la branche ;
- les accords collectifs de branche négociés ;
- un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle établit également le rapport annuel de branche.

L'observatoire paritaire de la négociation collective :

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

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

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

L'interprétation :

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

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

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

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

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :
- 4 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants employeurs de la fédération nationale entrepreneurs des territoires, FNEDT.

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

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

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

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

Article 2.1 Commission d'interprétation

Attributions et fonctionnement

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

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

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

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

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

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

Article 2.2 Financement de la participation à la CPPNI

Les conditions de prises en charge des membres de la CPPNI sont fixées dans le cadre de l'accord national du 21

janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants.

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

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

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

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

Calendrier prévisionnel

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

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

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

Thèmes autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel

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

Ordre du jour des réunions

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

Délais de convocation

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

Réunions préparatoires et groupes de travail paritaires

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

Article 4 Date d'effet et durée

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

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Article 6 Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 7 Dépôts

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

Accord du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée

12 mai 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 4 août 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-26

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1er Champ d'application

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

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 juillet 2022 - art. 1)

Article 2 Objet

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

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

Article 3 Document unilatéral

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

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

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

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

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

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

Article 4 Activités et salariés concernés

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

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

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

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

Article 5 Prêt de main-d'œuvre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée

d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe visée dans le document unilatéral.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, pour les salariés concernés par l'APLD.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 Allocation et indemnité

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

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

Article 11 Procédure d'homologation

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

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

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

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

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

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

Article 12 Bilan

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

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

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

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

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

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

Article 14 Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur taille et leur effectif, dont l'activité est visée à l'article 1er.

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

Article 15 Révision de l'accord

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

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

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

Article 16 Dénonciation

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

Article 17 Durée et entrée en vigueur

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

Article 18 Dépôt et extension

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

Avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la CPPNI

12 mai 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-38

Préambule

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application professionnel et territorial 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.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1 afin de faire correspondre le champ d'application de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux en conformité aux évolutions du champ d'application professionnel et territorial 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.

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

Article 1er Modification de l'article 1er relatif au champ d'application professionnel et territorial 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

L'article 1er relatif au champ d'application professionnel et territorial 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 est modifié comme suit :

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

Article 2 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera sous réserve d'extension et au plus tard le 1er jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 4 Dépôt et extension

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

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

28 octobre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-41

Préambule

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.

Article 1er Modifications apportées à l'accord

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)

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 Dépôt et extension

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

Annexe

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

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

28 novembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-14

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assurée avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de préciser les stipulations de la convention collective nationale de travail relative aux entreprises de travaux et services agricoles, aux entreprises de travaux et services ruraux et aux entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 concernant la prévoyance et les frais de santé complémentaires.

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

Article 1er Modifications apportées à la convention collective

L'article 68 « Prévoyance et frais de santé complémentaires » est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 68
Prévoyance et frais de santé complémentaires

Article 68.1 Prévoyance

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

Article 68.2 Frais de santé

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

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

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

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

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 3 Dépôt et extension

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

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

2 décembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 16 janvier 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-48

Préambule

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.

Titre 1er Dispositions générales de l'accord

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de travaux et de services agricoles, des entreprises de travaux et de services ruraux, et des entreprises de travaux et de services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Titre 2 Mise en œuvre du dispositif

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 2 Activités et salariés concernés par le dispositif

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, il peut s'agir de l'entreprise ou une partie de l'entreprise, quel que soit l'emploi.

Les activités et secteurs concernés par la baisse d'activité doivent être clairement identifiés.

Il n'est pas possible d'individualiser le dispositif, c'est-à-dire de placer une partie seulement des salariés du périmètre concerné en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées ou non travaillées. En revanche il est possible de prévoir un système de roulement au sein d'un même service.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi que ce soit des emplois administratifs et ou des emplois de production, quelle que soit l'organisation du temps de travail (y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait).

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est également impossible de bénéficier de manière concomitante des dispositifs d'APLD et d'APLD rebond.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 11 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3 Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont les suivantes :
- le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité ainsi que les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité, conformément à l'article 1er du décret du 14 avril 2025 et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 2 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 3.1 Situation économique, perspectives d'activité et besoins de développement des compétences dans l'entreprise ou l'établissement

Conformément aux articles 1 et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique, les perspectives d'activité et les besoins de développement des compétences de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques, sociales et environnementales lorsqu'elle existe et sur tout autre élément attestant de la situation (perte de chiffres d'affaires, difficulté de trésorerie, baisse des commandes, éléments financiers, commerciaux, comptables, menaces pesant sur l'emploi).

La durée de la baisse d'activité doit être estimée et les perspectives d'activité envisagées doivent être identifiées pour permettre de garantir que la pérennité de l'entreprise n'est pas compromise.

Le document unilatéral doit contenir un ensemble d'actions permettant de rétablir l'activité de l'entreprise. Les actions à engager doivent être clairement exposées et accompagnées d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre. Dans ce cadre, il est recommandé de présenter un prévisionnel d'exploitation et un plan de trésorerie sur la durée de recours au dispositif. La structure devra ainsi présenter à l'autorité administrative l'état d'avancement de ces actions à chaque renouvellement d'autorisation.

En outre, le diagnostic doit permettre d'identifier les besoins de développement des compétences qui permettront à l'entreprise de répondre aux perspectives d'activité identifiées.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

Article 3.2 Homologation du document unilatéral et durée d'autorisation

Conformément à l'article 8 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée et ce avant le 28 février 2026 conformément au VIII de l'article 193 de la loi n° 2025-127.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, la décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'employeur notifie cette décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux souhaitent également que l'employeur adresse une copie de cette décision à la CPPNI ETARF par voie électronique à l'adresse mail suivante : cppni@e-d-t.org.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois

maximum. L'autorisation est renouvelable par période de six mois maximum.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires à la condition que cette nouvelle demande d'homologation soit déposée avant le 28 février 2026.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :
- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.3 Réduction de l'horaire de travail maximal dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 3.4 Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

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

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025- 338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 3.5 Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à des ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi s'appliquent a minima à l'intégralité des salariés compris dans le périmètre du document unilatéral. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis ci-dessus devront s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement augmenté de 3 mois.
Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'administration pourra faire application de l'article 20 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

(1) L'article 3.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2025-338 précité. Ainsi le périmètre des engagements couvre a minima l'ensemble des salariés couverts par le document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif et peut couvrir un périmètre plus large si le document unilatéral le prévoit.
(Arrêté du 24 décembre 2025 - art. 1)

Article 3.6 Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle concernent, au moins, l'intégralité des salariés compris dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

Pour ce faire les partenaires sociaux invitent les entreprises :
- à mobiliser les équipes d'Ocapiat afin de les accompagner à déterminer le plan d'action le plus pertinent pour mener à bien la gestion des compétences ;
- à préciser le périmètre des engagements en matière de formation professionnelle, en particulier sur les salariés concernés par ces engagements et la durée pendant laquelle ces engagements s'appliquent.

À cette fin, pourront être mises en place notamment :
- des actions de formation ;
- de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou du plan mutualisé d'Ocapiat pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- des projets cofinancés entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Ainsi, les signataires réaffirment leur volonté de mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Ocapiat et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres …), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail.

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de prévoir la nécessité de mobiliser des fonds propres pour participer au financement et à la mise en œuvre de ces engagements. L'indisponibilité des fonds légaux ou conventionnels ne saurait justifier le non-respect des engagements de formation professionnelle.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

L'employeur informe par tout moyen les salariés inclus dans le périmètre de l'accord.

Article 3.7 Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4 Bilans portant sur le respect des engagements et de la réduction maximale de l'horaire de travail

Article 4.1 Bilan à l'issue de chaque période d'autorisation

L'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, conformément à l'article 13 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 4.2 Bilan final à l'issue de l'application du dispositif

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif de 24 mois, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tout au long de l'application du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Titre 3 Dispositions finales

Article 5 Suivi de l'application du dispositif

Les partenaires sociaux de la branche ETARF aborderont tous les ans et autant que nécessaire, dans le cadre de la CPPNI, le suivi du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 6 Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs mentionnés à l'article 10 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026 conformément à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, le présent accord expire le 28 février 2028.

Pour rappel la durée d'indemnisation est d'au maximum 18 mois sur 24 mois conformément à l'article 12 du décret du 14 avril 2025 qui dispose que « Au cours de la durée d'application définie à l'article 10, l'employeur peut bénéficier jusqu'à dix-huit mois, consécutifs ou non, d'indemnisation. »

Article 7 Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche est majoritairement constituée d'entreprises ayant des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Article 8 Révision

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des

organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai de deux mois qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relative au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 24 décembre 2025 - art. 1)

Article 9 Formalités de publicité et de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cet accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la 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.

Article 10 Extension et entrée en vigueur de l'accord

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Salaires : dernier texte publié

> **Attention : grille plus récente signalée**
> Un texte salarial postérieur au dernier texte publié dans KALI est annoncé : la grille ci-dessous peut ne plus être celle qui s'applique.
>
> **Avenant n° 12 du 15 juillet 2026 relatif aux salaires minima (CCN ETARF, IDCC 7025), 15 juillet 2026**
> Revalorisation moyenne de 2,67 % : niveau I échelon 1 à 12,31 € de l'heure, cadre II à 23,03 € (barème agricole et rural) et 21,00 € (barèmes forestiers). Effet le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.
> Extension : avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31
> Sources : Juristique, CFTC Agri, grilles de salaires agricoles en vigueur

Avenant n° 11 du 7 janvier 2026

7 janvier 2026, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-5

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance, Smic au 1er janvier 2026, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

Article 1er Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers »

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, IDCC 7025 », sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	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

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, IDCC 7025, s'appliquera le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 3 Dépôt et extension

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

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 1 du 2 février 2021, 2 février 2021 Légifrance BO

Avenant n° 2 du 29 octobre 2021, 29 octobre 2021 Légifrance BO

Avenant n° 3 du 19 janvier 2022, 19 janvier 2022 Légifrance BO

Avenant n° 4 du 12 mai 2022, 12 mai 2022 Légifrance BO

Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires, 25 janvier 2023 Légifrance BO

Avenant n° 7 du 30 mai 2023, 30 mai 2023 Légifrance BO

Avenant n° 8 du 30 janvier 2024, 30 janvier 2024 Légifrance BO

Avenant n° 9 du 28 novembre 2024, 28 novembre 2024 Légifrance BO

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 5 du 12 mai 2022, 12 mai 2022 Légifrance BO