CartoAgri, dossier départemental

Moselle (57)

Accords territoriaux en vigueur : production agricole, CUMA, travaux agricoles et forestiers, prévoyance et frais de santé

Département	Moselle (57)
Textes territoriaux	9
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=57

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

Production agricole et CUMA (IDCC 7024) 1 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 8 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 12 documents

Ces accords complètent les conventions nationales, à lire avec elles. Pour chaque convention, CartoAgri propose aussi un PDF réunissant le texte national et les accords de ce département.

Production agricole et CUMA (IDCC 7024)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8414) Accord collectif du 5 novembre 2019 concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Avenant n° 3 du 8 avril 2024)

8 avril 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-42

Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif territorial fait suite à la mise en place de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et a pour objet de mettre en conformité la convention collective des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1er avril 2021 accord collectif territorial concernant des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges et de compléter les dispositions de la convention collective nationale production agricole et CUMA et les accords nationaux en agriculture par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commissions paritaires afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial.

Cet avenant à l'accord collectif territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 5 novembre 2019 (IDCC 8414), devenue le 1er avril 2021 accord collectif territorial concernant les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant à l'accord collectif territorial est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

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

Par ailleurs, les entreprises couvertes par le présent avenant étant majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises couvertes, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant à l'accord collectif territorial règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, dont les bâtiments d'exploitation et les terrains de culture sont situés dans les départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Il s'applique également lorsque ces salariés effectuent des travaux dans d'autres départements.

Les exploitations à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Article 2 Durée

Le présent avenant à l'accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :
- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
-, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

-, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
-, par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

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

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 4 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent avenant à l'accord collectif territorial, les organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation (s) dénonçant l'accord en informe (nt) les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent avenant à l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

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

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

Article 5 Commission paritaire

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

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

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

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

Article 6 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent avenant à l'accord collectif territorial ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission, assuré par la FRSEA Grand Est.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national agricole du 7 juin 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Chapitre II Classification des emplois

Article 7 Classification des emplois

Les emplois et catégories socio-professionnelles relevant du présent avenant à l'accord collectif territorial sont définis et classés selon les modalités fixées au chapitre 4 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre III Rémunération

Article 8 Détermination du salaire

Les salariés sont rémunérés conformément aux articles 5.1 et suivants de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 9 Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Article 10 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés à l'exception des TAM et des cadres et est versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

La prime d'ancienneté correspond à :
- 2 % de 4 ans à 6 ans inclus ;
- 3 % de 7 ans à 9 ans inclus ;
- 4 % de 10 ans à 12 ans inclus ;
- 5 % de 13 ans à 15 ans inclus ;
- 6 % de 16 ans à 24 ans inclus ;
- 7 % à partir de 25 ans.

Cas particuliers :

- congé maladie :
En cas de congés maladie ou accident non professionnel, les 6 premiers mois de congé sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. En revanche, en cas de suspension du contrat de travail liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'intégralité de la durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

- apprentissage :
Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté ;

- contrats de travail à durée déterminée ou à caractère saisonnier :
Les durées de contrat de travail dans une même entreprise sont cumulées et prises en compte pour calculer l'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par le

Conseil d'État dans sa décision n° 433232 du 13 décembre 2021.
(Arrêté du 26 novembre 2024 - art. 1)

Article 11 Prime annuelle

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un demi-mois de salaire brut de base, est versée :
- aux techniciens ;
- aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe entre 105 et 143 points.

À partir d'un an de présence dans l'entreprise, une prime annuelle, correspondant à un mois de salaire brut de base, est versée :
- aux agents de maîtrise dont l'emploi classifié se situe au minimum de 144 points ;
- aux cadres.

La prime est versée chaque année à la même date.

La prime est le cas échéant proratisée compte tenu de la date de rupture du contrat de travail.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'une durée supérieure à 30 jours consécutifs ou non, et en cas de congé parental d'éducation, de congé sans solde et de congé sabbatique, la prime est réduite à proportion de la durée d'absence.

Article 12 Indemnité de panier

Tout salarié appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que son lieu habituel de travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de regagner sa résidence pour prendre son repas de midi, a droit à une indemnité dite de panier égale à deux fois et demi le minimum garanti, à moins qu'il ne soit nourri par l'employeur.

Chapitre IV Durée du travail et jours fériés

Article 13 Durée du travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

Article 14 Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne

• Principe :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

• Contreparties :

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail de nuit est majorée de 25 %. Lorsqu'elles représentent des heures supplémentaires, elles sont majorées de 50 %.

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

Article 15 Enregistrement ou affichage des heures de travail

L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail.

Une copie de ce document est remise à chaque salarié, en même temps que son bulletin de salaire.

L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus, s'il met à sa disposition les moyens de pointage ou d'autres moyens.

À défaut de mettre en œuvre les modalités d'enregistrement fixées ci-dessus, l'employeur affiche, pour chaque jour de

la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

Article 16 Jours fériés et travail du dimanche

1. Jours fériés

• Les jours fériés légaux sont :
- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

• À ces jours fériés, s'ajoutent pour le département de la Moselle :
- le vendredi saint ;
- le 26 décembre.

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

• Travail du 1er mai :

Les heures de travail effectuées le 1er mai sont rétribuées au taux majoré de 100 % en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié.

• Travail des autres jours fériés :

En matière de travail de ces jours fériés, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

• Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 50 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :
- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

• Les heures de travail des jours fériés sont rétribuées au taux majoré de 25 %, en sus du maintien de la rémunération due pour ce jour férié :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

2. Travail du dimanche

En matière de travail du dimanche, des dispositions particulières sont prévues selon le département et l'activité couverts par le présent avenant à l'accord collectif territorial.

• Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 50 % :
- pour les exploitations horticoles et de pépinières de Meurthe-et-Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, de maraîchage et de pépinières des Vosges ;
- pour les exploitations maraîchères et de serres de Meurthe-et-Moselle et de Moselle ;
- pour les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de Meuse.

• Les heures effectuées les dimanches sont majorées de 25 % :

Pour les établissements horticoles et de pépinières de Moselle.

Chapitre V Rupture du contrat

Article 17 Préavis en Moselle

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 et suivants du code du travail.

Article 18 Absence pour recherche d'emploi

Dans le cas où le préavis est exécuté, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à deux demi-journées ou une journée complète d'absences autorisées par semaine, avec un maximum de 4 journées complètes.

La moitié de ces journées est prise au choix de l'employeur, l'autre moitié au choix du salarié.

Ces demi-journées ou journées peuvent être groupées après accord des parties.

Ces absences autorisées pour recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de la rémunération, sauf en cas de rupture du contrat de travail par le salarié.

Article 19 Indemnité de licenciement

• Salariés autres que TAM et cadres :

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité légale de licenciement.

• Salariés TAM/cadres :

Tout personnel de ces catégories licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde, bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un 1/2 mois de salaire de base par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Chapitre VI Date d'effet, dépôt et extension

Article 20 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Article 21 Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1er jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 22 Maintien de la rémunération globale perçue

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 23 Suivi de l'accord

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du Smic, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

À cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :
- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

Article 24 Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de

Nancy.

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025)

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Accord collectif du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Avenant n° 1 du 5 août 2021)

5 août 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-38

Préambule

L'entrée en vigueur au 1er avril 2021, pour toutes les entreprises de son champ professionnel, de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers, CCN ETARF, IDCC 7025, a transformé la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, IDCC 8415, en accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Le présent avenant s'inscrit dans la volonté des partenaires sociaux de poursuivre le dialogue social au niveau territorial. À cet effet, il adapte les clauses de la convention collective du 11 mars 2016-IDCC 8415, devenue accord collectif étendu au 1er avril 2021.

Le présent avenant vient ainsi compléter la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, tel que mentionné dans son préambule et son article 5, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 1er Champ d'application

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

Le présent accord s'applique aux quatre départements lorrains : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF du 8 octobre 2020 précédemment citée, par le maintien ou la révision des clauses contenues dans l'accord collectif du 1er avril 2021 et qui ne figurent pas dans la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Les stipulations du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de cet accord. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises relevant de cet accord.

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision

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

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations

professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les articles concernés.

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible dans le délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée.

Article 4 Dénonciation

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

Article 5 Commission d'interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission se réunit dans le délai de 15 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente.

Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

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

Article 6 Participation aux commissions

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

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

Article 7 Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers, privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 8 Révision des salaires

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

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

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

Article 9 Emploi des jeunes travailleurs

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 4153-15 et suivants du code du travail et des articles R. 4153-38 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

Article 10 Assouplissement de l'horaire de travail

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :
- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours.

Après consultation des représentants du personnel et information auprès de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :
- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires individualisés.

Article 11 Repos hebdomadaire

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

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

Article 12 Congés payés

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

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 31 mai de l'année suivante.

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

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

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

Article 13 Régime des absences

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

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

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

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

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

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

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanction.

En cas d'absence non autorisée prolongée dans l'entreprise et à défaut de formulation d'une volonté expresse de démission émanant du salarié, il appartient à l'employeur d'engager la procédure permettant de constater la rupture du contrat de travail.

Article 14 Jours fériés

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

Les dispositions particulières au département de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation- vendredi saint et 26 décembre.

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

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

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 15 Préavis ou délai-congé

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

a) En cas de licenciement, sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure :
- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise ;
- trois mois pour les cadres.

Pour tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté chez le même employeur, la durée du délai-congé ne peut être inférieure à deux mois.

b) En cas de démission :
- 8 jours pour les ouvriers et employés ;
- 15 jours pour les agents de maîtrise ;
- un mois pour le personnel d'encadrement.

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

Article 16 Équipements de sécurité

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

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

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

En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

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

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents

auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

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

Article 17 Médecine du travail

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail.

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

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

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 18 Contrat de travail forestier

Contrat du personnel à la tâche “ Contrat de coupe ” :

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

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

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

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

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

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

Article 19 Conditions générales du travail à la tâche

• Qualité des tâcherons :

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en

aucun cas, être considérés comme entrepreneurs.

Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

• Obligations réciproques :

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

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

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

• Travaux accessoires ou exceptionnels :

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

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

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

• Qualité du travail :

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

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

• Conditions de réception :

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

Article 20 Salaires minimaux

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

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

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

Article 21 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1er janvier. La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :
- 1 % à partir de la 2e année d'ancienneté ;
- 2 % à partir de la 3e année d'ancienneté ;

- 3 % à partir de la 5e année d'ancienneté ;
- 5 % à partir de la 7e année d'ancienneté ;
- 7 % à partir de la 10e année d'ancienneté ;
- 8 % de la 11e jusqu'à la 15e année d'ancienneté.

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

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

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

Article 21 bis Prime de salissure

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

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

Le montant de la prime de salissure est fixé au point A.8 de l'annexe A de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Article 22 Paiement des salaires

a) Personnel mensualisé :

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

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

b) Personnel à la tâche :

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

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

Article 23 Bulletin de paie

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

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

Article 24 Garantie de salaire. Prévoyance

• Bûcherons tâcherons :

Les tâcherons salariés sont couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du 2 décembre 1983 modifié.

• Salariés rémunérés au temps :

Les salariés rémunérés au temps bénéficient des accords de prévoyance conclus initialement dans le cadre de la CC interdépartementale du 11 mars 2016 (IDCC 8415).

Ces accords concernent l'ensemble des salariés au temps relevant du champ d'application du présent avenant, à l'exclusion :
- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Article 25 Régime de retraite et de prévoyance

Le personnel agent de maîtrise et cadre est affilié obligatoirement à la CPCEA pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'AGIRC-ARRCO si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1er janvier 1976).

Le personnel qui n'appartient pas à cette catégorie est affilié pour la retraite à une institution de retraite complémentaire.

Article 26 Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Meurthe-et-Moselle (DDETS) de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

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

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

Article 27 Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Annexes

Annexe A (1)
Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1er du présent avenant, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de la présente annexe portant sur les rémunérations des salariés au temps, établie sur les bases de la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020. Les articles concernés de la grille de classification de la CCN ETARF sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A. 1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(Visé à l'article 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	10,25
2	10,35	
Niveau II. Emplois spécialisés	1	10,45
2	10,53	
Niveau III. Emplois qualifiés	1	10,68
2	10,80	
3	10,92	
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	11,38
2	11,57	
3	11,81	

A. 2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(Visé à l'article 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
2	13,28	
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,94
2	14,78	
Niveau VII. Cadre I		15,15
Niveau VIII. adre II		16,16

A. 3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(Visé à l'article 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	10,25
2	10,35	
Niveau II. Emplois spécialisés	1	10,45
2	10,53	
Niveau III. Emplois qualifiés	1	10,68
2	10,92	
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	11,38
2	11,57	
3	11,81	

A. 4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(Visé à l'article 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
2	13,28	
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,94
2	14,78	
Niveau VII. Cadre I		15,15
Niveau VIII. Cadre II		16,16

A. 5. 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

(Visé à l'article 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	10,25
2	10,38	
Niveau II. Emplois qualifiés	1	10,74

2	10,98	
Niveau III. Emplois Hautement qualifiés	1	11,40
2	11,87	

A. 6. 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

(Visé à l'article 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV., Technicien administratif et comptable	1	12,52
2	13,23	
Niveau V., Cadre I		16,36
Niveau VI., Cadre II		19,39

A. 7. Ancienneté

La valeur du point visé à l'article 21 est fixée à 5,21 €.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 23 novembre 2022 - art. 1)

Annexe B
Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'article 1er du présent avenant, rémunéré à la tâche

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

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1re catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,19
2e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
- avec mise en andain	6,94
- sans mise en andain	5,95
3e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
- avec mise en andain	7,13
- sans mise en andain	5,87
4e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
- avec mise en andain	7,63
- sans mise en andain	6,17
5e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
- avec mise en andain	8,21
- sans mise en andain	6,45

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,05
Abattage avec façonnage des houppiers :	
- avec mise en andain	5,70
- sans mise en andain	4,43

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	6,71
Coupe à blanc étoc	6,45

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,91
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,45

B.2. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère : La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
- avec mise en andain	Gré à gré
- sans mise en andain	
À la tonne	Gré à gré

B.3. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis.)

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Poteaux : bruts, le m3	10,61

B.4. Bois de chauffage

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

B.5. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
Journée en régie sans machine	78,46
Journée en régie avec machine	74,84

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010- 1509 du 01/06/2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :
- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8416) Accord collectif du 26 juin 2018 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA (Avenant n° 3 bis du 21 mars 2024)

21 mars 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-3

Préambule

Le présent avenant fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1er avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, de transformer la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) en accord collectif territorial, de compléter les stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément aux stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

Cet accord territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1er avril 2021 accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges. Le présent accord est renommé accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui seraient d'application directe.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les stipulations prévues par la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 et autres accords ayant le même objet.

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

Chapitre Ier Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1er Objet

Le présent avenant se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de

polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) devenue le 1er avril 2021 « Accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges », renommé « Accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges ».

Article 2 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2-1 du code rural et de la pêche maritime ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de l'accord territorial applicable à leur activité principale.

Article 3 Durée

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

Article 4 Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :
- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
-, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
-, par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
-, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
-, par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

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

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

Article 5 Commission paritaire

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

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

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

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

Article 6 Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord territorial, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire ou commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de

12 mois 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 ou adhérentes 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 organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

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

(1) L'article 6 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 4 février 2026 - art. 1)

Article 7 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent accord ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de l'accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission assurée par le syndicat EDT Lorraine.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national de la CPPNI relative aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux du 4 juillet 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Chapitre II Classification des emplois

Article 8 Classification des emplois

Les emplois relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont définis au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Chapitre III Rémunération

Article 9 Détermination du salaire de base

Les salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont rémunérés conformément à l'article 29 et aux 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits, sont fixés à l'annexe 1 du présent accord collectif territorial.

Article 10 Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :
- 3 % de la 6e à la 10e année d'ancienneté ;
- 4 % de la 11e à la 15e année d'ancienneté ;
- 5 % de la 16e à la 20e année d'ancienneté ;
- 6 % au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 11 Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Chapitre IV Durée du travail, repos, jours fériés

Article 12 Durée du travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

Article 13 Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne
Principe

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Exception

Toutefois, pour les travaux de récolte, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Contreparties

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail exceptionnel de nuit est majorée de 25 %.

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

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

Article 14 Travail du dimanche

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50 % du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 15 Jours fériés

Les jours fériés légaux sont le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le vendredi saint et le 26 décembre.

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

En cas de travail un jour férié autre que le 1er mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié. Ces heures travaillées s'ajoutent au paiement du jour férié.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1er mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 16 Contrôle de la durée du travail

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :
- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail ;
Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.
- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.
Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Chapitre V Congés

Article 17 Congé pour enfant malade de moins de 16 ans

Un jour des jours de congé pour enfant malade de moins de 16 ans sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce jour ne vise pas le congé prévu par les articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1226-23 du code du travail qui prévoit dans le champ d'application territorial du département de la Moselle que le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.
(Arrêté du 4 février 2026 - art. 1)

Chapitre VI Rupture du contrat

Article 18 Préavis en Moselle

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 à L. 1234-17-1 du code du travail.

Article 19 Absence pour recherche d'emploi

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

Pour les ouvriers et employés

8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est d'un mois.

6 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler deux demi-journées en une seule fois est ouverte.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées, ne sont pas rémunérées.

Pour les techniciens et agents de maîtrise

La durée pour recherche d'emploi est de 8 jours à raison d'un jour maximum par semaine.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Pour les cadres

Pendant le préavis, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Article 20 Indemnité de licenciement des cadres

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Article 21 Retraite

Indemnités de fin de carrière

Départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres :
1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire.
2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire.
3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire.
4. Après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :
1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire.
2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire.
3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.
4. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-7 du code du travail.

Chapitre VII Retraite complémentaire

Article 22 Retraite complémentaire

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

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

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

Chapitre VIII Date d'effet, dépôt et extension

Article 23 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Article 24 Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1er jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 25 Maintien de la rémunération globale perçue

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 26 Suivi de l'accord

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du Smic, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

À cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :
- les rémunérations liées à la tâche ;
- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

Article 27 Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe et Moselle de la Dreets Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Annexe

Annexe 1
Barème de rémunération à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Base de calcul

Base de calcul : taux horaire des « emplois exécutant » échelon 1 visé au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II 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 + indemnité de congés payés de 10 %, soit :
Au 1er janvier 2024 : 11,65 € + 1,17 € = 12,82 €.

Base Norme de cueillette et de récolte par produit

Tâches	Kg/heure
Mirabelles cueillies	32 kg/heure
Quetsches cueillies	64 kg/heure
Pommiers de moins de 3 mètres	130 kg/heure
Pommiers de plus de 3 mètres	110 kg/heure

Poiriers de moins de 3 mètres	150 kg/heure
Poiriers de plus de 3 mètres	130 kg/heure
Cerises douces : + 3 mètres	12 kg/heure
Cerises douces : - 3 mètres	15 kg/heure
Cerises acides	9 kg/heure
Myrtilles	5,5 kg/heure

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Pesée

La pesée se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 7 du 12 avril 2022

12 avril 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 12 avril 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-38

Article 1er

L'article 1er de la convention interdépartementale du 11 mars 2016, concernant le champ d'application, est modifié comme suit :

« La présente convention fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les exploitants forestiers au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (à l'exclusion de l'Office national des forêts).

Elle ne s'applique pas aux salariés et aux entreprises de travaux forestiers, ni aux propriétaires forestiers sylviculteurs.

La présente convention s'applique aux quatre départements Lorrains (Meurthe et Moselle, Meuse, Moselle et Vosges). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 2 du 18 octobre 2023

18 octobre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mai 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-9

Article 1er

Les annexes A et B de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020, concernant les rémunérations, sont modifiées comme suit :

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

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1er du présent avenant, rémunérés au temps (heure ou jours), il est fait application des grilles de rémunération des salariés au temps, de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020.

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

A. 1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises de travaux et services forestiers

en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de rémunération de l'annexe II de la CCN ETARF [IDCC 7025])

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
2	11,68	
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
2	11,92	
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
2	12,15	
3	12,33	
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
2	12,96	
3	13,28	

A. 2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,96
2	14,48	
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,11
2	15,73	
Niveau VII. Cadre I		16,99
Niveau VIII. Cadre II		18,25

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	11,52
2	11,68	
Niveau II. Emplois spécialisés	1	11,80
2	11,92	
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,05
2	12,33	
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
2	13,28	

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,96
2	14,48	
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,11
2	15,73	
Niveau VII. Cadre I		16,99

Niveau VIII. Cadre II		18,25

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	11,52
2	11,68	
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,05
2	12,33	
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	12,75
2	13,28	

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	13,94
2	14,72	
Niveau V. Cadre I		18,16
Niveau VI. Cadre II		21,53

A. 7. Ancienneté

La valeur du point visé à l'article 21 pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6 €.

A. 8. Prime de salissure

Le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

Annexe B
Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'article 1er du présent avenant, rémunéré à la tâche

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

B. 1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
1re catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,82
2e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
Avec mise en andain	7,98
Sans mise en andain	6,84
3e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
Avec mise en andain	8,20
Sans mise en andain	6,75
4e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
Avec mise en andain	8,77
Sans mise en andain	7,10

5e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
Avec mise en andain	9,44
Sans mise en andain	7,42

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
Abattage sans façonnage des houppiers	3,51
Abattage avec façonnage des houppiers :	
Avec mise en andain	6,56
Sans mise en andain	5,09

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
Coupe d'éclaircie	7,72
Coupe à blanc étoc	7,42

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	**Salaire de base**
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	1,05
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,67

B. 2. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère : La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
Avec mise en andain Sans mise en andain	Gré à gré
À la tonne	Gré à gré

B. 3. Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

Travaux	**Salaire de base**
Poteaux :	
Bruts, le M3	12,20

B. 4. Bois de chauffage

(En euros.)

Travaux	**Salaire de base**
Fendu et enstéré	Gré à gré

B. 5. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	**Salaire de base**
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	

Journée en régie sans machine	90,23
Journée en régie avec machine	86,07

B. 6. Frais de mécanisation

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

Article 2 Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe-et-Moselle.

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

Article 3 Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 3 du 18 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 5 août 2021

18 octobre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-16

Préambule

Le présent avenant territorial fait suite à la modification du champ d'application de la convention collective du 11 mars 2016, IDCC 8415 - intervenue par la signature de l'avenant n° 7 en date du 12 avril 2022.

De plus, par les modifications apportées aux articles 9, 16, et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021, il répond aux observations formulées par la sous-commission d'extension du 28 octobre 2021.

Enfin, il introduit l'ajout d'un nouvel article 21 bis.

Article 1er Modification des articles 9, 16 et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021

L'article 9 est ainsi modifié :

« *Article 9* (1)
Emploi des jeunes travailleurs

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

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

L'article 16 est ainsi modifié :

« Article 16
Équipements de sécurité

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :
- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;

- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.
Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :
- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

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

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

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

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

L'article 18 est ainsi modifié :

« Article 18
Contrat de travail forestier

Contrat du personnel à la tâche “ Contrat de coupe ” :

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

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

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

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

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

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

(1) L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 4153-15 et suivants du code du travail

et des articles R. 4153-38 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 15 mai 2024 - art. 1)

Article 2 Ajout d'un article 21 bis à l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

« Article 21 bis
Prime de salissure

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

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

Le montant de la prime de salissure est fixé au point A.8 de l'annexe A de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. »

Article 3 Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe et Moselle.

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

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

Article 4 Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges Avenant n° 4 du 5 novembre 2024 à l'avenant n° 1 du 5 août 2021

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

Préambule

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.

L'article 21 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021 de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant la convention collective nationale ETARF, IDCC 7025, du 8 octobre 2020, concernant la prime d'ancienneté du personnel au temps, est modifié comme suit :

Article 1er Modification de l'article 21 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021 de l'accord collectif du 1er avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges

« Article 21
Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1er janvier. La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :

- 1 % à partir de la 2e année d'ancienneté ;
- 2 % à partir de la 3e année d'ancienneté ;
- 3 % à partir de la 5e année d'ancienneté ;
- 5 % à partir de la 7e année d'ancienneté ;
- 7 % à partir de la 10e année d'ancienneté ;
- 8 % de la 11e jusqu'à la 15e année d'ancienneté.

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

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

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

Article 2 Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1er avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe-et-Moselle.

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

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

Article 3 Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 9 du 21 mai 2025

21 mai 2025, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-38

Article 1er

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

À compter du 1er janvier 2025, le Smic horaire est fixé à 11,88 €.

Article 1er
Les salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
A	11,88	1 801,84
B	12,09	1 833,54
C	12,65	1 918,47
D	13,19	2 000,07

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT 1	11,88	1 801,84
ACT 2		
Échelon 1	11,98	1 816,88
Échelon 2	12,00	1 820,21
ACT 3		
Échelon 1	12,05	1 826,87
Échelon 2	12,10	1 835,20
ACT 4	12,89	1 955,11
ACT 5		
Échelon 1	13,77	2 088,33
Échelon 2	14,63	2 218,23
ACT 6		
Échelon 1	15,96	2 421,40
Échelon 2	17,26	2 617,91

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les agents de maîtrise sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	13,63	2 066,68
AM II		
Échelon 1	15,38	2 333,14
Échelon 2	17,12	2 596,26
AM III		
Échelon 1	19,32	2 930,99
Échelon 2	21,48	3 257,40

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	17,55	2 661,21
C 2	21,04	3 190,78
C 3	23,63	3 583,80
C 4	25,35	3 845,26
C 5	26,25	3 981,82
C 6	27,56	4 179,99
C 7	29,28	4 441,45
C 8	31,47	4 772,85

Article 2
Les rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. Grumes

(En euros.)

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	**Salaire de base**
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	1,05
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,68

II. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère : La surmesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
- avec mise en andain - sans mise en andain	Gré à gré
À la tonne	Gré à gré

III. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Poteaux : Bruts le m3	12,29

IV. Bois de chauffage

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
- journée en régie sans machine	90,88
- journée en régie avec machine	86,70

Article 2

La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est fixée à 5,75 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 1er relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1er juillet 2025.

Les dispositions de l'article 2 relatives à la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 du présent avenant prennent effet à compter du 1er juillet 2025.

Article 4

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

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1er juillet 2010.

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Grand Est Avenant n° 5 du 25 septembre 2025

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Article 1er Champ d'application

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

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

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

Article 2 Intitulé

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

Article 3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision

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

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations

professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui fixe les règles de révision des accords.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Article 5 Dénonciation

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

Article 6 Commission d'interprétation ou de négociation

Article 6.1 Interprétation

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

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

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

Article 6.2 Négociation

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

La commission paritaire pourra se réunir sous sa forme mixte.

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

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

Article 7 Participation aux commissions

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

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

Article 8 Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 9 Révision des salaires

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

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

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

Article 10 Emploi des jeunes travailleurs

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

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

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

Article 11 Aménagement de l'horaire de travail

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

Article 12 Repos hebdomadaire

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

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

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

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

Article 13 Jours fériés

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

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

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

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

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

Article 14 Majorations de salaire

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

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

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

Article 15 Congés payés

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

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

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

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

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

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

Article 16 Régime des absences

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

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

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

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

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

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

Article 17 Préavis ou délai-congé

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

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

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

Article 18 Équipements de sécurité

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

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

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

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

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

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

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

Article 19 Médecine du travail

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

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

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

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 20 Contrat de travail forestier

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

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

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

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

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

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :
- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;

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

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

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

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

Article 21 Conditions générales du travail à la tâche

Qualité des tâcherons

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

Obligations réciproques

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

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

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

Travaux accessoires ou exceptionnels

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

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

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

Qualité du travail

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

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés.

Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

Conditions de réception

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

Article 22 Salaires minimaux

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

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

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

Article 23 Prime d'ancienneté du personnel au temps

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

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

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

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

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

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

Article 24 Prime de salissure

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

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

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

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

Article 25 Gratification honorifique

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

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

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

Article 26 Paiement des salaires

Personnel mensualisé

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

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

Personnel à la tâche

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

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

Article 27 Bulletin de paie

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

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

Article 28 Retraite supplémentaire

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

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

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

Article 29 Dépôt. Extension

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

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

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

Article 30 Date d'application

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

Annexes

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

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

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

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

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

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

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

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

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

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

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

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

B.1. Grumes

(En euros.)

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

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	**Salaire de base (par mètre cube)**
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54
Abattage avec façonnage des houppiers :	

- avec mise en andain	6,60
- sans mise en andain	5,13

(En euros.)

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

(En euros.)

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

B.6. Frais de mécanisation

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

(1) Annexe étendue sous réserve de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que l'accord, ou à défaut le contrat de travail, prévoit les temps de référence retenus.
(Arrêté du 12 juin 2026 - art. 1)

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

Documents publiés par les organismes assureurs (notices d'information, garanties, conditions générales, taux). Ils sont ouverts et contrôlés par CartoAgri, mais seul le document à jour remis par l'organisme fait foi.

Salariés non cadres

Notice d'information : Notice d'information prévoyance de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82492)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama ; OCIRP pour les rentes, prévoyance, édition 2021 Ouvrir le document

Notice d'information : Notice d'information frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82437)
Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales frais de santé de l'accord national production agricole (version Groupama, réf. 82433)
Agri Prévoyance (assureur) ; caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles Groupama (paiement des prestations), frais de santé, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Bulletin d'adhésion : Bulletin d'adhésion prévoyance de l'accord national des non cadres en agriculture (version Groupama, réf. 82376)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), gamme Groupama, prévoyance, édition janvier 2021 Ouvrir le document

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales prévoyance du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)
Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance ; OCIRP, prévoyance, édition novembre 2015, version ancienne Ouvrir le document

Tableau de garanties : Annexe aux conditions générales frais de santé du régime national des non cadres en agriculture (Groupama, 2015)
Groupama (caisse régionale d'assurances mutuelles agricoles) et Agri Prévoyance, frais de santé, édition octobre 2015, version ancienne Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance de la production agricole (accord national des salariés non cadres)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Fiche d'information (IPID) : Document d'information sur le produit d'assurance (IPID) : prévoyance de l'accord national des salariés non cadres en agriculture
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition janvier 2022 Ouvrir le document

Taux de cotisations : Barème des cotisations prévoyance entreprises de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), OCIRP, prévoyance, édition 1er juillet 2024 Ouvrir le document

Taux de cotisations : Barème des cotisations frais de santé de l'accord national des salariés non cadres en agriculture au 1er juillet 2024
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), frais de santé, édition 1er juillet 2024 Ouvrir le document

Guide employeur : Fiche pratique tiers-déclarant : mise en gestion du PER CPCEA en points des non-cadres (accords nationaux production agricole, CUMA, ETARF)
AGRICA (Agrica Prévoyance), CPCEA Retraite Supplémentaire, retraite supplémentaire, édition décembre 2021 Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales du régime régional de prévoyance de Lorraine
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition octobre 2014 Ouvrir le document