CartoAgri, dossier départemental

Nord (59)

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

Département	Nord (59)
Textes territoriaux	16
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF), Production agricole / CUMA de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme (accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=59

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) 5 textes

Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (IDCC 7025) 9 textes

Production agricole / CUMA de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme (accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022) 2 textes

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 14 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

Aisne, Nord, Oise et Somme Accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022 relatif à la production agricole / CUMA

16 décembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-18

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale (CCN) commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social des secteurs professionnels concernés.
La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. Cet accord entre précisément dans ce cadre.

Ce dernier se substitue aux huit textes historiques en vigueur dans les quatre départements :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex., IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex., IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex., IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex., IDCC 9601) ;
- la convention collective du 03 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex., IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex., IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraichères du département de la Somme (ex., IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

L'accord interdépartemental est structuré selon le plan de la convention collective nationale production agricole/ CUMA du 15 septembre 2020.
Il apporte des dispositions complémentaires à cette dernière.

Les organisations syndicales et professionnelles signataires et celles adhérant postérieurement à la signature du présent accord, appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accords d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :
- des exploitations de polyculture et d'élevage ;

- des établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- des établissements de production de grains et de graines de semences ;
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières ;
- des exploitations d'arboriculture fruitière ;
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole ;
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissement énumérés ci-dessus ; et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la convention collective nationale, à l'exception des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et l'Oise couverts par l'accord territorial du 20 juin 2024.

Ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1.2 Modalités d'application

Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

Article 1.3 Durée

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.4 Révision et dénonciation

1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

1.4.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La

durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS.

Article 1.5 Négociation collective

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture (avenant n° 4 du 17 juillet 1992).

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Article 1.6 Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2 Dispositions applicables

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 2 de la CCN.

Chapitre 3 Formation

Article 3 Dispositions applicables

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 3 de la CCN.

Chapitre 4 Classification

Article 4 Dispositions applicables

Les organisations syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 4 de la classification de la CCN.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 Salaire de base

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

Article 5.2 Prime interdépartementale

5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée “ 13e mois ” prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévu à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- *les primes et avantages territoriaux indiqués ci-dessus appliqués par un employeur d'un autre département, par accord d'entreprise, par décision unilatérale, ou par usage ;* (1)
- *les primes ou avantages instaurés par un accord d'entreprise qui auraient remplacé des primes ou avantages prévus par un ou des accords territoriaux cités ci-dessus avant l'entrée en vigueur du présent accord interdépartemental*. (1)

5.2.2. Fixation du montant de la prime

Chaque année, les partenaires sociaux négocient le montant brut de cette prime pour chaque palier de la grille nationale des salaires.

Cette négociation interdépartementale se tient une fois par an, en décembre ou janvier dès que l'augmentation du Smic est connue.

Pour chaque palier, le résultat de la négociation du montant de la prime ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du Smic au cours de l'année civile écoulée.

Le montant ainsi négocié est applicable dès le 1er janvier de la nouvelle année.

Ce montant correspond au montant alloué à un salarié à temps plein selon les conditions d'attributions et modalités de versement définies ci-après.

Cette prime, en tant qu'accessoire de rémunération, n'entre pas dans le calcul de l'indemnisation des heures

complémentaires et supplémentaires.

5.2.3. *Conditions d'attribution et modalités de versement* (2)

A) Condition d'attribution

Cette prime est attribuée dès 12 mois de présence continue dans l'entreprise, déduction faite des absences non assimilées à un temps de travail effectif.

Elle est versée le mois civil suivant l'obtention de cette condition d'ancienneté.

Les apprentis, n'étant pas rattachés à un palier, ils ne sont, par conséquent, pas éligibles à cette prime.

B) Modalités de versement

Cette prime est par principe versée chaque mois.

Par exception, à la demande du salarié, cette dernière peut être versée annuellement avec la paie de décembre. Dans cette hypothèse, elle correspondrait au cumul des douze primes qui auraient dû être versées au salarié sur l'année civile.

C) Incidences de certaines situations

• Salarié à temps partiel :

Cette prime mensuelle étant négociée pour un temps plein, le montant de cette dernière est donc proratisé en fonction de la durée du temps de travail du salarié fixée au contrat de travail.

• Absence du salarié :

En cas d'absence du salarié sur le mois (hors congés payés et jours fériés), la prime mensuelle est réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :
- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, la prime mensuelle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, la prime mensuelle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

1 ÷ (durée hebdomadaire prévue au contrat x 52/12)

• En cas de rupture du contrat de travail :

Cette prime mensuelle est versée au prorata du nombre de jours de travail effectués, congés payés pris et jours fériés chômés lors du dernier mois.

5.2.4. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

A) Principes

Les signataires du présent accord interdépartemental conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues ci-dessous.

Si l'application de cette prime de substitution devait entraîner une baisse de rémunération du salarié en poste, ce dernier conserverait sa rémunération via une « indemnité différentielle » qui lui garantira sa rémunération.

Le présent article a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Cet article permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation.

Pour l'application du présent article, les termes « accord d'entreprise » désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

B) Champ d'application

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans les effectifs de l'entreprise le mois qui précède l'entrée en vigueur du présent accord.

C) Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, en application des accords collectifs territoriaux substitués par le présent accord.

D) Calcul du montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :
- le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les différentes primes et avantages, énumérés à l'article 5.2.1, rapportés à une valeur mensuelle. Pour les primes et avantages qui étaient calculés sur une rémunération brute totale, le calcul du montant retenu pour cette garantie ne s'opère exclusivement que sur le salaire de base contractuel. Les heures complémentaires, supplémentaires, et les diverses majorations sont donc exclues de ce calcul.

E) Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

En cas d'absence du salarié au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, selon la durée du travail contractuelle.

En cas de modification du contrat au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en tenant compte de la dernière durée du temps de travail applicable.

F) « Assiette de comparaison » de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de l'assiette mensuelle de comparaison, sont pris en compte les éléments de rémunération ci-dessous perçus par le salarié lors des mois suivants l'application de cet accord.

Les éléments de rémunération mensuelle pris en compte dans l'assiette de comparaison sont :
- le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- la prime interdépartementale de chaque mois.

Pour savoir si l'employeur doit verser une indemnité différentielle au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de cette assiette de comparaison doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération mensuelle (défini ci-dessus aux D) et E) du présent article).

En cas d'absence du salarié après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison, sera réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :
- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, l'indemnité différentielle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, l'indemnité différentielle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

1 ÷ (durée hebdomadaire prévue au contrat x 52/12)

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison sera proratisée en fonction de la nouvelle durée contractuelle.

G) Modalités de versement de l'indemnité différentielle de rémunération :

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération doit être assuré par le versement d'une indemnité différentielle chaque mois.

H) Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération :

Le montant de l'indemnité différentielle sera amené à évoluer à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération mensuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou négatif.

5.2.5. Période transitoire pour les salariés en poste ou non au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

L'instauration de cette nouvelle prime territoriale conduit à faire converger les différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements.

Du fait des disparités constatées entre ces différentes primes et avantages citées à l'article 5.2.1, la convergence de ces derniers en une prime interdépartementale pourra aboutir, pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires du présent accord conviennent d'instituer, pour les entreprises et pour l'ensemble des salariés (en poste ou à venir), une période transitoire de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Pendant cette période, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2, définies pour chaque palier, s'appliqueront à hauteur de :
- 33 % la première année ;
- 67 % la deuxième année.

À compter de la troisième année, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2 s'appliqueront à 100 %.

Les valeurs de la prime interdépartementale, applicables durant cette période transitoire, sont présentées de manière indicative en annexe 1 du présent accord.

(1) Les deux derniers tirets de l'article 5.2.1 de l'accord sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

(2) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

La complémentaire frais de santé et la prévoyance sont traitées par des accords spécifiques, conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ils continuent de s'appliquer aux exploitations agricoles des départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme après l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 7 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 8 Durée du travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 8.2 Travail de nuit

8.2.1. Recours au travail de nuit

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

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :
- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
-, l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
-, l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
-, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
-, l'organisation des temps de pause ;
-, la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

8.2.2. Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il réalise :
- au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- ou 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées de 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

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

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

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2, bénéficie d'une majoration de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale.

Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

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

Article 8.4 Périodes d'astreinte

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile, lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

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

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

Article 8.5 Jours fériés

8.5.1. Jours fériés légaux chômés et payés

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

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er mai sont déterminées de la manière suivante :
- le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du

jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base ;
- pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1er mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

8.5.2. Récupération des jours fériés

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

8.5.3. Travail effectué un jour férié

En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1er mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 100 % sans cumul avec les différentes majorations.

Article 8.6 Repos hebdomadaire

8.6.1. Le repos dominical

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

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 8.7.

8.6.2. Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.6.3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés.

Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

8.6.4. Rémunération en cas de travail du dimanche

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.

Cette majoration ne cumule pas avec celles éventuellement dues au titre :
- des heures supplémentaires ;
- des heures complémentaires ;
- des heures de nuit ;
- et des heures travaillées un jour férié chômé.

Article 8.7 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 10 Conditions de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 10 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Annexe

Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	55
Palier 2	87
Palier 3	108
Palier 4	138
Palier 5	164
Palier 6	197
Palier 7	301
Palier 8	446
Palier 9	570
Palier 10	685
Palier 11	803
Palier 12	907

Aisne, Nord, Oise et Somme Avenant n° 1 du 7 septembre 2023

7 septembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :
- la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;
- la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
- la fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes-FO ;
- la fédération CFTC de l'agriculture ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Conviennent, pour tenir compte des observations de la commission d'extension, de modifier les articles suivants de l'accord ;
- l'article 1.2 « Modalités d'application » ;
- l'article 1.4.1 « Révision » ;
- l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation » ;
- l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale » ;
- l'article 8.2.1 « Recours au travail de nuit » ;
- l'article 8.4 « Périodes d'astreinte » ;
- l'article 8.7 « Repos quotidien ».

Article 1er Modification de l'article 1.2 « Modalités d'application »

L'article 1.2 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme). »

Article 2 Modification de l'article 1.4.1 « Révision »

L'article 1.4.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations. »

Article 3 Modification de l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation »

L'article 1.6 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.
En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales. »

Article 4 Modification de l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale »

L'article 5.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974

concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée “ 13e mois ” prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9602) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (Avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie. »

Article 5 Modification de l'article 8.2.1 « Recours au travail de nuit »

L'article 8.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 8.2.1. Recours au travail de nuit

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

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :
- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
-, l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
-, l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
-, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
-, l'organisation des temps de pause ;
-, la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale. »

Article 6 Modification de l'article 8.4 « Périodes d'astreinte »

L'article 8.4 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.4

Périodes d'astreinte

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile, lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

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

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans. »

Article 7 Modification de l'article 8.7 « Repos quotidien »

L'article 8.7 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.7
Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

Article 8 Demande d'extension et date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au jour de la date de signature de l'avenant n° 1 de l'accord interdépartemental de la production agricole et CUMA.

Aisne, Nord, Oise et Somme Avenant n° 2 du 18 décembre 2023

18 décembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-4

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :
- la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;
- la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
- la fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
- la fédération CFTC de l'agriculture ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'annexe 1 « Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue » à l'accord collectif territorial interdépartemental de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme de la production agricole et CUMA du 16 décembre 2022 est remplacée par l'annexe 1 ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt au siège de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarité (DREETS) des Hauts-de-France.

Annexe

Annexe 1

Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	53
Palier 2	84
Palier 3	105
Palier 4	132,50
Palier 5	156,50
Palier 6	188
Palier 7	295
Palier 8	441
Palier 9	564
Palier 10	678
Palier 11	794
Palier 12	897

Aisne, Nord, Oise et Somme Avenant n° 3 du 19 décembre 2024

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

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le texte de l'article 1.1 « Champs d'application » est annulé et remplacé comme suit :

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

Article 1.1
Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :
- des exploitations de polyculture et d'élevage ;
- des établissements de forçage et de conditionnement des endives ;

- des établissements de production de grains et de graines de semences ;
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières ;
- des exploitations d'arboriculture fruitière ;
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole ;
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissement énumérés ci-dessus ; et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la convention collective nationale, à l'exception des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et l'Oise couverts par l'accord territorial du 20 juin 2024.

Ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. »

Article 2

Le texte de l'article 5.2.1 « Prime interdépartementale » est annulé et remplacé comme suit :

« Chapitre 5 Rémunération

5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée “ 13e mois ” prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévu à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- *les primes et avantages territoriaux indiqués ci-dessus appliqués par un employeur d'un autre département, par*

accord d'entreprise, par décision unilatérale, ou par usage ; (1)
- *les primes ou avantages instaurés par un accord d'entreprise qui auraient remplacé des primes ou avantages prévus par un ou des accords territoriaux cités ci-dessus avant l'entrée en vigueur du présent accord interdépartemental.* (1)»

(1) Les deux derniers tirets sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

Article 3

L'annexe 1 « Tableau prime interdépartementale mensuelle » par palier après 12 mois de présence continue à l'accord collectif territorial interdépartemental de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme de la production agricole et CUMA du 16 décembre 2022 est remplacée par l'annexe 1 ci-jointe.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2025.

Il fera l'objet d'un dépôt au siège de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarité (DREETS) des Hauts-de-France.

Annexe

Annexe 1
Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	55
Palier 2	87
Palier 3	108
Palier 4	138
Palier 5	164
Palier 6	197
Palier 7	301
Palier 8	446
Palier 9	570
Palier 10	685
Palier 11	803
Palier 12	907

Aisne, Nord, Oise et Somme Avenant n° 4 du 17 décembre 2025

17 décembre 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-5

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :
Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France (FRSEA HDF) ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;
Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'annexe 1 « Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue » à l'accord collectif territorial interdépartemental de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme de la production agricole/CUMA du 16 décembre 2022 est remplacée par l'annexe 1 ci-jointe.

Article 2 Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2026

Il fera l'objet d'un dépôt au siège de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarité (DREETS) des Hauts-de-France.

Annexe

Annexe 1
Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	60
Palier 2	93
Palier 3	116
Palier 4	146
Palier 5	172
Palier 6	203
Palier 7	307
Palier 8	452
Palier 9	576
Palier 10	691
Palier 11	809
Palier 12	913

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

Convention nationale avec ces accords, en un seul PDF

Hauts-de-France (ex-IDCC 8313, 9021, 9601 et 9802) Accords collectifs du 21 septembre 1984, du 12 juillet 1973, du 29 juillet 1963 et du 16 juin 1982 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux (Accord régional du 13 décembre 2024)

13 décembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-26

Préambule

Consécutivement à l'instauration de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France conviennent de la nécessité d'éviter la concurrence et la superposition de normes ayant le même objet.

Dans cette optique, le présent accord vise à homogénéiser les spécificités issues du dialogue social à l'échelle départementale et sectorielle. Il institue ainsi un cadre conventionnel territorial, complémentaire aux dispositions de la convention collective nationale, spécifiquement applicable au secteur des entreprises de travaux agricoles et ruraux dans la région Hauts-de-France.

Ce nouvel accord a ainsi pour objet de remplacer les conventions collectives locales en vigueur dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, à savoir :
- convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord, Pas-de-Calais ;
- convention collective de travail du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricole, les propriétaires forestiers sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises ci-dessus visées du département de l'Aisne ;
- convention collective départementale de travail du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise ;
- convention collective de travail du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture, élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Titre Ier Conditions d'application du présent accord

Article 1er Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité principale consiste en des travaux agricoles et ruraux et dont le siège social est situé dans les Hauts-de-France.

Article 2 Durée. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

L'accord dénoncé continuera à produire son effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, conformément à l'article 9.2 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties dans les trois mois qui suivent la date de la

dénonciation.

Cette dénonciation prendra effet après un préavis de trois mois notifié aux autres parties signataires.

Article 3 Révision de l'accord

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

Article 4 Commission paritaire régionale de négociation

Dans le cadre du champ d'application professionnel et territorial du présent accord, il est constitué une commission paritaire pour la négociation des dispositifs conventionnels concernés par le champ d'application précité.

Elles sont composées des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national dans le champ de l'accord négocié.

La commission paritaire se réunit a minima une fois par an et sur demande de l'une ou l'autre des organisations représentatives.

Article 5 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Les parties signataires s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont le rôle sera de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail portant ou non sur l'application de l'accord.

Le siège de la commission est fixé au bureau des entrepreneurs des territoires à la cité de l'agriculture, 54, avenue Roger Salengro, 62223 Saint-Laurent-Blangy.

Cette commission sera composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, étant précisé que la représentation de chacun des syndicats de salariés signataires devra être d'importance égale.

Chaque délégation d'organisation représentative des salariés comporte un titulaire et un suppléant.

L'autorité administrative assurera, dans la mesure du possible, le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné en année paire par le collège employeur et en année impaire par le collège salarié.

Elle se réunira dans un délai maximum de deux semaines à dater du jour où elle aura été saisie par la partie la plus diligente. Le directeur régional du travail ou son représentant est invité à assister aux réunions de la commission paritaire.

En cas de non conciliation ou de carence de l'une des parties à la réunion, le conflit pourra être porté devant les instances prévues par la réglementation en vigueur.
La commission est saisie par les seules organisations signataires ou représentatives lorsqu'elle siège pour interpréter des dispositions de l'accord.

Elle peut l'être par toutes les parties impliquées dans le conflit lorsqu'elle siège en commission de conciliation.

Quelle que soit la nature de la commission, elle peut valablement délibérer si au moins la moitié plus un de ses membres est présent. Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Article 6 Maintien de la rémunération perçue

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

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 2 du présent accord, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipulations conventionnelles dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Titre II Conclusion. Suspension. Rupture du contrat de travail

Article 7 Renouvellement de contrat de travail à durée déterminée

En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la date d'expiration de son contrat en respectant un délai de prévenance calculé comme suit :

Contrat comportant un terme précis (contrat de date à date) :

- 1 jour par semaine de travail pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

En matière de renouvellement des CDD il sera fait application de l'article L. 1243-13-1 du code du travail qui limite le nombre de renouvellement à deux et l'article L. 1242-8-1 du code du travail qui indique que la durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois.

Article 8 Maladie ou accident d'origine non professionnelle

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

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

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

Article 9 Indemnité en cas de rupture conventionnelle

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 10 Indemnité pour non-respect du préavis

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à la demande écrite du salarié, avec l'accord de l'employeur, ou d'un commun accord écrit entre les parties, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative de l'employeur, dans ce cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté ou est réduit à l'initiative seule du salarié, dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due à l'employeur.

La partie (employeur ou salarié) qui ne respectera pas le préavis fixé à l'article 56 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020 sera redevable à l'autre partie d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Néanmoins, pour le salarié licencié qui a trouvé un emploi, le préavis sera, dès sa demande, réduit à trois jours ouvrables.

Article 11 Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire, aussi appelée « indemnité de précarité ». Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave.

Article 12 Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur :

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

2. Départ sur initiative du salarié :

Le salarié, quelle que soit sa catégorie, quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite, perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

Année d'ancienneté (lire après…)	Non-cadres	Cadres

10 ans	1 mois	1,5 mois
15 ans	1,5 mois	2 mois
20 ans	2,5 mois	2,5 mois
25 ans	2,5 mois	3 mois
30 ans	3,5 mois	3,5 mois
35 ans	3,75 mois	3,75 mois
40 ans	4 mois	4 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des douze derniers mois ou des trois derniers mois.

3. Préavis :

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 58 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Titre III Classification des emplois et rémunérations

Article 13 Classification des emplois

Pour les salariés rémunérés au temps, il est fait application des grilles de classification résultant de l'article 1.1, 1.2, 5.1, 5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 14 Fixation des salaires horaires

Les salaires horaires afférents à chaque coefficient sont fixés par avenant à l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020.

Article 15 Prime annuelle de fin d'année

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16 Indemnité du temps de trajet

A. Définitions

Petit déplacement : est considéré en petit déplacement, le salarié qui a la possibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

Grand déplacement : est considéré en grand déplacement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de rentrer le soir au lieu de sa résidence habituelle.

B. Mode de calcul de l'indemnité

Lorsque le salarié se déplace en conduisant un engin quel qu'il soit, pour se rendre sur un chantier ou en revenir, son temps de conduite est considéré comme temps de travail effectif et indemnisé comme tel.

Lorsque le salarié est transporté sur le chantier, le temps de trajet compté du lieu de rassemblement au chantier, est indemnisé. Le calcul de l'indemnité se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif.

Article 17 Remboursement de frais

A. Dans le cadre du petit déplacement

Remboursement de frais de repas : le salarié qui se verra maintenu inopinément sur un chantier par son employeur, après l'horaire journalier habituel de travail l'obligeant de ce fait à prendre un repas au restaurant, sera remboursé des frais qu'il aura engagés sur justificatif, dans la limite de cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.

Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année considérée. Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit.

B. Dans le cadre du grand déplacement

Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine.

Frais de séjour : la prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit déjeuner et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur en concertation avec le salarié.

Article 18 Travail exceptionnel le dimanche

En cas de nécessité résultant de circonstances exceptionnelles, le travail peut être admis le dimanche dans les conditions prévues aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Dans cette hypothèse, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 19 Travail exceptionnel des jours fériés à l'exception du 1er mai

Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit sa rémunération habituelle, à laquelle s'ajoute les heures travaillées majorées à 50 %, cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoutant, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Cependant, lorsqu'il s'agit du 1er mai la majoration des heures travaillées est de 100 %.

Article 20 Travail de nuit

Article 20.1 Recours au travail de nuit

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

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

Article 20.2 Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1. Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

2. Soit 270 heures et plus de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

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

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante. Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 20.3 Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 20.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 20.2, bénéficie d'une majoration de 10 %. Cette contrepartie est prise sous forme de compensation salariale ou le cas échéant sous forme de repos compensateur à la demande du salarié. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration calculée sur le salaire de base s'ajoute, le cas échéant, à celle due au titre des heures supplémentaires.

Article 21 Régime complémentaire frais de santé et prévoyance

Conformément aux articles 67 et suivants de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, les entreprises ont l'obligation d'adhérer à un régime complémentaire frais de santé et prévoyance dès la première embauche.

Les salariés non cadres (niveaux 1 à 4) doivent bénéficier d'une assurance complémentaire frais de santé et d'un régime de prévoyance dans les conditions fixées par les accords suivants :
- accord régional sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord, Pas-de-Calais ;
- accord sur le régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadre des exploitations

agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- accord régional du 17 juin 2009 sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers de l'Aisne ;
- chapitre VI « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective régionale de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord et du Pas-de-Calais du 21 septembre 1984.

Les salariés non cadres relevant du niveau 5 et les salariés cadres du niveau 6 bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952.

Titre IV Durée du travail

Article 22 Durée du travail

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

Article 23 Période d'astreinte

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

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel si elles existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de douze heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail est conservé pendant une durée d'un an.

Titre V Congés payés et jours fériés

Article 24 Période des congés

La période légale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Durant cette période, un congé de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire doit être obligatoirement accordé au salarié.

Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer en priorité ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires.

Le fractionnement est fixé par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Article 25 Ordre des départs

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

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

À défaut d'accord entre les parties, en raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à

la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés.

Article 26 Jours fériés

Les jours fériés légaux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :
- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- le 15 août ;
- la Toussaint :
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque, exceptionnellement, ils seront travaillés, ils seront rémunérés conformément aux dispositions de l'article 19.

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

Titre VI Dispositions finales

Article 27 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1er jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté précité.

Article 28 Dépôt et extension de l'accord

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021

11 mai 2021, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er décembre 2021 Légifrance PDF officiel du BO n°2021-44

Préambule

La convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 a pour objectif d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

• En son article 5 relatif au dialogue social territorial :

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

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

• En son article 29 « Salaires minimaux conventionnels » :

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

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

• En son article 30 portant sur les classifications :

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais aux dispositifs conventionnels nationaux en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

Article 1er Définition

La convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais, devient un accord collectif interdépartemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Article 2 Modification de l'article portant sur les classifications

Les stipulations de l'article 32 du titre III « Classification des emplois et rémunérations » du chapitre Ier « Classification des emplois » de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais étendue par arrêté du 30 janvier 1985 du Journal officiel du 7 février 1985, portant sur la classification des emplois sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de classification résultant de l'article 1.1/1.2, 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues par l'article 32 du titre III “Classification des emplois et rémunérations” du chapitre Ier “Classification des emplois” de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures de la grille de classification de l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de classification, mentionnées ci-dessus, de l'article 1.1/1.2, 5.1/5.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020, et leurs modifications ultérieures résultant de futurs accords collectifs nationaux, s'appliquent en lieu et place des grilles de classification interdépartementales dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé à l'article 1.1 de ladite convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

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

L'application des grilles de classification des articles 1.1/1.2, 5.1/5.2 de l'annexe 1 ne peut entrainer (à sa date d'application) de diminution de la rémunération individuelle résultant de l'application antérieure des dispositions de l'article 32 du titre III “Classification des emplois et rémunérations” du chapitre Ier “Classification des emplois” de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais portant sur la classification des emplois. Il en est de même des éventuels avantages individuels acquis, liés à la classification. »

Article 3 Modification de l'article portant sur les rémunérations

Les dispositions de l'article 33 du titre III « Classification des emplois et rémunérations » du chapitre II « Rémunération » de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais, portant sur la grille de rémunération sont annulées et remplacées par les dispositions

suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2, 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 33 du titre III “Classification des emplois et rémunérations” du chapitre II “Rémunération” de la convention collective de travail du 21 septembre 1984 concernant les entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas-de-Calais.

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

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

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

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1er jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté précité.

Article 5 Dépôt et extension

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

Annexe

Annexe 1 (1)
Grille de rémunération interdépartementale ETAR NPDC

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emplois exécutants	1	10,25	1 554,58
2	10,48	1 589,47	
Emplois spécialisés	1	10,65	1 615,25
2	10,75	1 630,42	
Emplois qualifiés	1	11,00	1 668,33
2	11,35	1 721,42	
Emplois hautement qualifiés	1	11,70	1 774,50
2	12,20	1 850,33	
Technicien agent de maîtrise-1	1	13,00	1 971,67
2	13,50	2 047,50	
Technicien agent de maîtrise-2	1	14,13	2 143,05
2	14,80	2 244,67	
Cadres 1		16,52	2 505,53
Cadres 2		19,58	2 969,63

Emplois administratifs			
Emplois administratifs exécutants	1	10,25	1 554,58
2	10,49	1 590,98	
Emplois qualifiés	1	10,84	1 644,07
2	11,09	1 681,98	
Emplois hautement qualifiés	1	11,52	1 747,20
2	11,99	1 818,48	
Technicien administratif et comptable	1	12,65	1 918,58
2	13,36	2 026,27	
Cadres 1		16,52	2 505,53
Cadres 2		19,58	2 969,63

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022

3 février 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er mars 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-10

Article 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emplois exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,85	1 645,58
Emplois spécialisés	1	11,02	1 671,37
	2	11,13	1 688,05
Emplois qualifiés	1	11,39	1 727,48
	2	11,65	1 766,92
Emplois hautement qualifiés	1	12,06	1 829,10
	2	12,58	1 907,97
Technicien agent de maîtrise, 1	1	13,25	2 009,58
	2	13,97	2 118,78
Technicien agent de maîtrise, 2	1	14,62	2 217,37
	2	15,32	2 323,53
Cadres 1		17,10	2 593,50
Cadres 2		20,27	3 074,28
Emplois administratifs			
Emplois administratifs exécutants	1	10,57	1 603,12
	2	10,86	1 647,10
Emplois qualifiés	1	11,22	1 701,70
	2	11,48	1 741,13
Emplois hautement qualifiés	1	11,92	1 807,87
	2	12,41	1 882,18
Technicien administratif et comptable	1	13,09	1 985,32
	2	13,83	2 097,55

Cadres 1	17,10	2 593,50
Cadres 2	20,27	3 074,28

Article 2 Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,76 €.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2022.

Article 4 Dépôt et extension

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022

13 mai 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juin 2022 Légifrance PDF officiel du BO n°2022-32

Article 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifiés	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43
Technicien agent de maîtrise, 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien agent de maîtrise, 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emploi hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50

Cadre 1	17,44	2 645,07
Cadre 2	20,67	3 134,95

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

Article 2 Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3 € 86.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juin 2022.

Article 4 Dépôt et extension

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 62 du 3 février 2023

3 février 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er février 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-13

Article 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,27	1 709,28
2	11,53	1 748,72	
Emploi spécialisé	1	11,71	1 776,02
2	11,82	1 792,70	
Emploi qualifié	1	12,05	1 827,58
2	12,33	1 870,05	
Emploi hautement qualifié	1	12,76	1 935,27
2	13,31	2 018,68	
Technicien agent de maitrise, 1	1	13,99	2 121,82
2	14,75	2 237,08	
Technicien agent de maitrise, 2	1	15,44	2 341,73
2	16,17	2 452,45	
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
2	11,54	1 750,23	
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
2	12,19	1 848,82	
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03

2	13,12	1 989,87	
Technicien administratif et comptable	1	13,82	2 096,03
2	14,59	2 212,82	
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15

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

Article 2 Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,01 €.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2023.

Article 4 Dépôt et extension

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 63 du 10 juillet 2023

10 juillet 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-39

Article 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
2	11,79 €	1 788,15 €	
Emploi spécialisé	1	11,97 €	1 815,45 €
2	12,08 €	1 832,13 €	
Emploi qualifié	1	12,32 €	1 868,53 €
2	12,60 €	1 911,00 €	
Emploi hautement qualifié	1	13,04 €	1 977,73 €
2	13,61 €	2 064,18 €	
Technicien agent de maîtrise, 1	1	14,30 €	2 168,83 €
2	15,08 €	2 287,13 €	
Technicien agent de maîtrise, 2	1	15,78 €	2 393,30 €
2	16,53 €	2 507,05 €	
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,52 €	1 747,20 €
2	11,80 €	1 789,67 €	
Emploi qualifié	1	12,18 €	1 847,30 €

2	12,46 €	1 889,77 €	
Emplois hautement qualifié	1	12,90 €	1 956,50 €
2	13,41 €	2 033,85 €	
Technicien administratif et comptable	1	14,13 €	2 143,05 €
2	14,91 €	2 261,35 €	
Cadre 1		18,45 €	2 798,25 €
Cadre 2		21,86 €	3 315,43 €

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

Article 2 Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,10 €.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er septembre 2023.

Article 4 Dépôt et extension

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

Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 64 du 8 octobre 2024

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

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

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

Article 1er

L'article 46.1 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 46.1
Bénéficiaires

Les dispositions de la convention collective régionale de travail du 21 septembre 1984 s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :
- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1er jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié

acquiert l'ancienneté, telle que précisée aux articles suivants. »

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 3 Dépôt et extension

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

Nord - Pas-de-Calais Avenant n° 65 du 4 février 2025

4 février 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er février 2025 Légifrance PDF officiel du BO n°2025-13

Article 1er

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

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

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

Article 2 Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 4,22 €.

Article 3 Entrée en vigueur

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

Article 4 Dépôt et extension

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

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

20 janvier 2026, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er septembre 2026 Légifrance PDF officiel du BO n°2026-29

Préambule

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

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

Article 1er

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

« Article 15

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 15.2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 Modification de l'article 20.1

L'article 20.1 est annulé et remplacé par :

« Article 20.1
Recours au travail de nuit

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

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

Article 3 Modification de l'article 23

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

« Article 23
Période d'astreinte

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

Article 4 Modification de l'article 25

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

« Article 25
Ordre des départs

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

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

À défaut d'accord entre les parties, en raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à

la demande de l'employeur avec l'agrément du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés. »

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord territorial régional des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Hauts-de-France s'appliquera le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 6 Dépôt et extension

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

Production agricole / CUMA de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme (accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022)

Aisne, Nord, Oise et Somme Accord collectif territorial interdépartemental du 16 décembre 2022 relatif à la production agricole / CUMA

16 décembre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2023-18

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale (CCN) commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social des secteurs professionnels concernés.
La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles.

Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. Cet accord entre précisément dans ce cadre.

Ce dernier se substitue aux huit textes historiques en vigueur dans les quatre départements :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex., IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex., IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex., IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex., IDCC 9601) ;
- la convention collective du 03 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex., IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex., IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraichères du département de la Somme (ex., IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

L'accord interdépartemental est structuré selon le plan de la convention collective nationale production agricole/ CUMA du 15 septembre 2020.
Il apporte des dispositions complémentaires à cette dernière.

Les organisations syndicales et professionnelles signataires et celles adhérant postérieurement à la signature du présent accord, appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accords d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

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

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord concerne les rapports entre les employeurs et les salariés :
- des exploitations de polyculture et d'élevage ;
- des établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- des établissements de production de grains et de graines de semences ;
- des exploitations horticoles, maraîchères, de cressiculture et de pépinières ;
- des exploitations d'arboriculture fruitière ;
- des coopératives d'utilisation en commun du matériel agricole ;
- des groupements d'employeurs dont l'activité principale entre dans l'un des champs d'application des exploitations ou établissement énumérés ci-dessus ; et plus généralement toute exploitation ou entreprise agricole dont l'activité est prévue à l'article 1.1 de la convention collective nationale, à l'exception des exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et l'Oise couverts par l'accord territorial du 20 juin 2024.

Ayant leur siège social dans les départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1.2 Modalités d'application

Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme).

Article 1.3 Durée

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 1.4 Révision et dénonciation

1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent

accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

1.4.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS.

Article 1.5 Négociation collective

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture (avenant n° 4 du 17 juillet 1992).

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Article 1.6 Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.

En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2 Dispositions applicables

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 2 de la CCN.

Chapitre 3 Formation

Article 3 Dispositions applicables

Les organisations patronales et syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 3 de la CCN.

Chapitre 4 Classification

Article 4 Dispositions applicables

Les organisations syndicales décident d'appliquer les dispositions du chapitre 4 de la classification de la CCN.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 Salaire de base

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par l'annexe « grille de salaires » de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

La rémunération du salarié est mensualisée qu'il soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des travailleurs saisonniers ou intermittents pour lesquels cela reste au choix.

La mensualisation de la rémunération des heures normales de travail a pour objectif d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

Article 5.2 Prime interdépartementale

5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée “ 13e mois ” prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévu à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- *les primes et avantages territoriaux indiqués ci-dessus appliqués par un employeur d'un autre département, par accord d'entreprise, par décision unilatérale, ou par usage ;* (1)
- *les primes ou avantages instaurés par un accord d'entreprise qui auraient remplacé des primes ou avantages prévus par un ou des accords territoriaux cités ci-dessus avant l'entrée en vigueur du présent accord interdépartemental*. (1)

5.2.2. Fixation du montant de la prime

Chaque année, les partenaires sociaux négocient le montant brut de cette prime pour chaque palier de la grille nationale des salaires.

Cette négociation interdépartementale se tient une fois par an, en décembre ou janvier dès que l'augmentation du Smic est connue.

Pour chaque palier, le résultat de la négociation du montant de la prime ne peut être inférieur à la moitié de

l'augmentation du Smic au cours de l'année civile écoulée.

Le montant ainsi négocié est applicable dès le 1er janvier de la nouvelle année.

Ce montant correspond au montant alloué à un salarié à temps plein selon les conditions d'attributions et modalités de versement définies ci-après.

Cette prime, en tant qu'accessoire de rémunération, n'entre pas dans le calcul de l'indemnisation des heures complémentaires et supplémentaires.

5.2.3. *Conditions d'attribution et modalités de versement* (2)

A) Condition d'attribution

Cette prime est attribuée dès 12 mois de présence continue dans l'entreprise, déduction faite des absences non assimilées à un temps de travail effectif.

Elle est versée le mois civil suivant l'obtention de cette condition d'ancienneté.

Les apprentis, n'étant pas rattachés à un palier, ils ne sont, par conséquent, pas éligibles à cette prime.

B) Modalités de versement

Cette prime est par principe versée chaque mois.

Par exception, à la demande du salarié, cette dernière peut être versée annuellement avec la paie de décembre. Dans cette hypothèse, elle correspondrait au cumul des douze primes qui auraient dû être versées au salarié sur l'année civile.

C) Incidences de certaines situations

• Salarié à temps partiel :

Cette prime mensuelle étant négociée pour un temps plein, le montant de cette dernière est donc proratisé en fonction de la durée du temps de travail du salarié fixée au contrat de travail.

• Absence du salarié :

En cas d'absence du salarié sur le mois (hors congés payés et jours fériés), la prime mensuelle est réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :
- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, la prime mensuelle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, la prime mensuelle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

1 ÷ (durée hebdomadaire prévue au contrat x 52/12)

• En cas de rupture du contrat de travail :

Cette prime mensuelle est versée au prorata du nombre de jours de travail effectués, congés payés pris et jours fériés chômés lors du dernier mois.

5.2.4. Garantie conventionnelle individuelle de rémunération pour les salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

A) Principes

Les signataires du présent accord interdépartemental conviennent, à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, de l'instauration d'une garantie conventionnelle individuelle de rémunération dans les conditions prévues ci-dessous.

Si l'application de cette prime de substitution devait entraîner une baisse de rémunération du salarié en poste, ce dernier conserverait sa rémunération via une « indemnité différentielle » qui lui garantira sa rémunération.

Le présent article a donc pour objectif de préciser les conditions dans lesquelles une garantie conventionnelle individuelle de rémunération est assurée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Cet article permet ainsi aux salariés et aux employeurs concernés de mieux appréhender leurs droits et leurs obligations.

Il sécurise les salariés et les employeurs grâce à une définition précise et stable, identique pour toutes les entreprises.

Cette garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut se cumuler avec la garantie légale de rémunération applicable en cas de dénonciation.

Pour l'application du présent article, les termes « accord d'entreprise » désignent, sauf exception, toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, soit au

niveau interentreprises, soit au niveau de l'établissement.

B) Champ d'application

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans les effectifs de l'entreprise le mois qui précède l'entrée en vigueur du présent accord.

C) Montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, en application des accords collectifs territoriaux substitués par le présent accord.

D) Calcul du montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :
- le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord selon la durée contractuelle de travail avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- les différentes primes et avantages, énumérés à l'article 5.2.1, rapportés à une valeur mensuelle. Pour les primes et avantages qui étaient calculés sur une rémunération brute totale, le calcul du montant retenu pour cette garantie ne s'opère exclusivement que sur le salaire de base contractuel. Les heures complémentaires, supplémentaires, et les diverses majorations sont donc exclues de ce calcul.

E) Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

En cas d'absence du salarié au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, selon la durée du travail contractuelle.

En cas de modification du contrat au cours du mois précédent l'entrée en vigueur du présent accord, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est à reconstituer sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié en tenant compte de la dernière durée du temps de travail applicable.

F) « Assiette de comparaison » de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Afin de déterminer le montant de l'assiette mensuelle de comparaison, sont pris en compte les éléments de rémunération ci-dessous perçus par le salarié lors des mois suivants l'application de cet accord.

Les éléments de rémunération mensuelle pris en compte dans l'assiette de comparaison sont :
- le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, hors heures supplémentaires ou heures complémentaires ;
- pour les conventions de forfait, le salaire de base de chaque mois selon la durée contractuelle de travail, avec les heures supplémentaires stipulées au contrat de travail ;
- la prime interdépartementale de chaque mois.

Pour savoir si l'employeur doit verser une indemnité différentielle au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de cette assiette de comparaison doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération mensuelle (défini ci-dessus aux D) et E) du présent article).

En cas d'absence du salarié après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison, sera réduite au prorata de la durée de l'absence du salarié :
- pour un salarié à temps plein, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, l'indemnité différentielle est diminuée à raison de 1/151, 67e par heure d'absence en deçà de 35 heures ;
- pour un salarié à temps partiel, en cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à la durée de travail fixée au contrat, l'indemnité différentielle est diminuée pour chaque heure d'absence à raison de :

1 ÷ (durée hebdomadaire prévue au contrat x 52/12)

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur du présent accord, l'éventuelle indemnité différentielle issue de cette comparaison sera proratisée en fonction de la nouvelle durée contractuelle.

G) Modalités de versement de l'indemnité différentielle de rémunération :

Le respect de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération doit être assuré par le versement d'une indemnité différentielle chaque mois.

H) Évolution dans le temps de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération :

Le montant de l'indemnité différentielle sera amené à évoluer à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération mensuelle du salarié.

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération disparaît pour l'avenir lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou négatif.

5.2.5. Période transitoire pour les salariés en poste ou non au moment de l'entrée en vigueur du présent accord

L'instauration de cette nouvelle prime territoriale conduit à faire converger les différentes primes et avantages présents dans les huit conventions collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements.

Du fait des disparités constatées entre ces différentes primes et avantages citées à l'article 5.2.1, la convergence de ces derniers en une prime interdépartementale pourra aboutir, pour certaines entreprises à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires du présent accord conviennent d'instituer, pour les entreprises et pour l'ensemble des salariés (en poste ou à venir), une période transitoire de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Pendant cette période, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2, définies pour chaque palier, s'appliqueront à hauteur de :
- 33 % la première année ;
- 67 % la deuxième année.

À compter de la troisième année, les valeurs de la prime interdépartementale prévue à l'article 5.2 s'appliqueront à 100 %.

Les valeurs de la prime interdépartementale, applicables durant cette période transitoire, sont présentées de manière indicative en annexe 1 du présent accord.

(1) Les deux derniers tirets de l'article 5.2.1 de l'accord sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2025 - art. 1)

(2) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cour de cassation, chambre sociale, 13 févr. 1985, n° 82-41.899).
(Arrêté du 13 juin 2023 - art. 1)

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

La complémentaire frais de santé et la prévoyance sont traitées par des accords spécifiques, conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Ils continuent de s'appliquer aux exploitations agricoles des départements de l'Aisne, du Nord, de l'Oise et de la Somme après l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 7 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 8 Durée du travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 8.2 Travail de nuit

8.2.1. Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de

la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :
- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
-, l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
-, l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
-, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
-, l'organisation des temps de pause ;
-, la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

8.2.2. Travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il réalise :
- au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- ou 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées de 20 %. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

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

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

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini au 8.2.1 mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2, bénéficie d'une majoration de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale.

Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

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

Article 8.4 Périodes d'astreinte

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile, lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

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

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

Article 8.5 Jours fériés

8.5.1. Jours fériés légaux chômés et payés

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

Les modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er mai sont déterminées de la manière suivante :
- le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base ;
- pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1er mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire.

Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois.

8.5.2. Récupération des jours fériés

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

8.5.3. Travail effectué un jour férié

En cas de travail effectué pendant un jour férié légal autre que le 1er mai, les heures travaillées seront rémunérées, sans préjudice de l'indemnisation prévue ci-dessus, à 100 % sans cumul avec les différentes majorations.

Article 8.6 Repos hebdomadaire

8.6.1. Le repos dominical

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

À ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 8.7.

8.6.2. Dérogation au repos dominical

Il peut être dérogé au repos dominical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

8.6.3. Suspension du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés.

Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

8.6.4. Rémunération en cas de travail du dimanche

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration de salaire de 50 % ou, avec l'accord du salarié, à un repos compensateur équivalent à prendre dans un délai de 3 mois.

Cette majoration ne cumule pas avec celles éventuellement dues au titre :
- des heures supplémentaires ;
- des heures complémentaires ;
- des heures de nuit ;
- et des heures travaillées un jour férié chômé.

Article 8.7 Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux

dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre 10 Conditions de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 10 de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Annexe

Tableau prime interdépartementale mensuelle par palier après 12 mois de présence continue

(En euros.)

	Prime interdépartementale mensuelle
Palier 1	55
Palier 2	87
Palier 3	108
Palier 4	138
Palier 5	164
Palier 6	197
Palier 7	301
Palier 8	446
Palier 9	570
Palier 10	685
Palier 11	803
Palier 12	907

Aisne, Nord, Oise et Somme Avenant n° 1 du 7 septembre 2023

7 septembre 2023, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 septembre 2023 Légifrance PDF officiel du BO n°2024-3

Les représentants patronaux agissant en vertu d'une délibération spéciale de leur syndicat, les représentants de salariés en vertu des dispositions statutaires de leur organisation :
- la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France FRSEA HDF ;
- la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
- la fédération générale agroalimentaire CFDT ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes-FO ;
- la fédération CFTC de l'agriculture ;
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Conviennent, pour tenir compte des observations de la commission d'extension, de modifier les articles suivants de l'accord ;
- l'article 1.2 « Modalités d'application » ;
- l'article 1.4.1 « Révision » ;
- l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation » ;

- l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale » ;
- l'article 8.2.1 « Recours au travail de nuit » ;
- l'article 8.4 « Périodes d'astreinte » ;
- l'article 8.7 « Repos quotidien ».

Article 1er Modification de l'article 1.2 « Modalités d'application »

L'article 1.2 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Le présent accord annule et remplace dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, toutes les dispositions des conventions collectives suivantes :
- la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord et son annexe cadres (ex-IDCC 9591) ;
- la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9603) ;
- la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- la convention collective de travail du 14 novembre 1967 concernant les exploitations d'horticulture, de pépinière, de cressiculture et de cultures maraîchères du département de la Somme (ex-IDCC 9803) ;
- la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie (départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme). »

Article 2 Modification de l'article 1.4.1 « Révision »

L'article 1.4.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 1.4.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès de la DREETS. Cette dernière convoquera dans les plus brefs délais les autres organisations syndicales représentatives.

La commission mixte paritaire interdépartementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations. »

Article 3 Modification de l'article 1.6 « Commission paritaire de conciliation et d'interprétation »

L'article 1.6 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Il est institué une commission de conciliation et d'interprétation qui sera composée d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants salariés désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord collectif.

Cette commission se réunit pour examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions du présent accord collectif.

La commission de conciliation et d'interprétation saisie d'un litige par la partie la plus diligente se réunira pour statuer dans un délai maximum de quinze jours francs.
En cas de non-conciliation ou de la carence de l'une des parties, les conflits pourront être réglés par les procédures légales. »

Article 4 Modification de l'article 5.2.1 « Principe de la prime interdépartementale »

L'article 5.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 5.2.1. Principe

Une prime dite interdépartementale se substitue aux différentes primes et avantages présents dans les huit conventions

collectives territoriales historiques (ou accords collectifs territoriaux étendus) des quatre départements, énumérés ci-après.

Les différentes primes et avantages remplacés par cette nouvelle prime sont les suivants :
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 44 de la convention collective départementale de travail du 8 mars 1974 concernant les salariés des exploitations de cultures spécialisées du Nord (ex-IDCC 9592) ;
- la prime de permanence prévue à l'article 42 de la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- le complément personnel prévu à article 7 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de treizième mois prévue à l'article 11 de l'annexe cadres à la convention collective départementale de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord (ex-IDCC 9591) ;
- la prime de fin d'année prévue à l'article 37 de la convention collective départementale du 12 juillet 1973 concernant les exploitations agricoles polyculture élevage, les exploitations de cultures spécialisées, les entreprises des travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles, les propriétaires sylviculteurs et les groupements d'employeurs des exploitations et entreprises visées ci-dessus de l'Aisne (ex-IDCC 9021) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime de fin d'année dénommée “ 13e mois ” prévue à l'article 26 de la convention collective du 29 juillet 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA de l'Oise (ex-IDCC 9601) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective du 3 mars 1965 concernant les exploitations de cultures spécialisées de l'Oise (ex-IDCC 9602) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 bis de la convention collective du 16 juin 1982 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Somme (ex-IDCC 9802) ;
- l'avantage de technicité prévue à l'article 20 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage d'ancienneté prévue à l'article 21 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'avantage de responsabilité prévue à l'article 22 de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie ;
- l'indemnité compensatrice logement prévue à l'article 24 (Avantages en nature) de la convention collective du 17 juin 2009 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de Picardie. »

Article 5 Modification de l'article 8.2.1 « Recours au travail de nuit »

L'article 8.2.1 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« 8.2.1. Recours au travail de nuit

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

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :
- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
-, l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
-, l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
-, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
-, l'organisation des temps de pause ;
-, la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale. »

Article 6 Modification de l'article 8.4 « Périodes d'astreinte »

L'article 8.4 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.4
Périodes d'astreinte

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

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à une heure de salaire au taux normal de base pour douze heures consécutives d'astreinte, qui sera proratisé en fonction du temps d'astreinte.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile, lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

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

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans. »

Article 7 Modification de l'article 8.7 « Repos quotidien »

L'article 8.7 est modifié et désormais rédigé comme suit :

« Article 8.7
Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos ne puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

Article 8 Demande d'extension et date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 1

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au jour de la date de signature de l'avenant n° 1 de l'accord interdépartemental de la production agricole et CUMA.

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 du régime de prévoyance de l'accord départemental du Nord (salariés non cadres)
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), apériteur, et ANIPS, prévoyance, édition novembre 2014 Ouvrir le document

Conditions générales : Conditions générales du régime de prévoyance des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord-Pas-de-Calais
Agri Prévoyance (groupe AGRICA), prévoyance, édition juin 2013 Ouvrir le document

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

Tous les salariés

Guide employeur : Nouveautés cotisations employeurs 2026 (MSA Nord-Pas de Calais)

MSA Nord-Pas de Calais, santé et prévoyance, édition janvier 2026 Ouvrir le document