

CartoAgri, dossier départemental

Pas-de-Calais (62)

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

Département	Pas-de-Calais (62)
Textes territoriaux	11
Conventions concernées	Production agricole et CUMA, Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
Sur la carte	https://www.cartoagri.fr/#dep=62

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) 2 textes

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

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 13 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](#)

Pas-de-Calais (ex-IDCC 9621 et 9622) Accords collectifs du 20 janvier 1976 et du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Accord du 18 octobre 2022)

18 octobre 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er octobre 2023 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-27](#)

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 créé un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA, signé le 15 septembre 2020 et dont l'arrêté d'extension du 2 décembre 2020 a été publié au Journal officiel le 10 janvier 2021 (IDCC 7024).

Son entrée en vigueur le 1er avril 2021 n'ayant pas pour effet de faire disparaître les anciennes conventions collectives territoriales, qui deviennent des accords territoriaux collectifs étendus, certaines dispositions de celles-ci continuent à s'appliquer. La coexistence de plusieurs textes sur les mêmes thématiques pouvant être une source d'incompréhension et d'erreurs.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département du Pas-de-Calais se sont rencontrées pour mettre en conformité les dispositions contenues dans les deux anciennes conventions collectives territoriales du Pas-de-Calais :

- la convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, d'arboriculture fruitière et des CUMA du département du Pas-de-Calais (IDCC 9621) ;
- la convention collective de travail concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais (IDCC 9622).

Au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA dans le respect de l'avenant 2 de celle-ci en l'occurrence du principe de faveur.

Le présent accord territorial se substitue aux dispositions prévues dans les conventions collectives départementales précitées (IDCC 9621 et 9622) et les remplace au jour de l'entrée en application du présent accord territorial. Cette substitution concerne également l'ensemble de leurs annexes, excepté le barème départemental à la tâche pour les cultures de pommes, poires, de fraises et d'endives.

Il apporte des dispositions complémentaires à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (CCN).

Les organisations syndicales et professionnelles indiquent également qu'il convient de faire application notamment des textes suivants et de leurs avenants :

- accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 ;
- accord du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres ;
- accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord précisent que la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise peuvent s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

Article 1er Dispositions générales relatives à l'application de l'accord territorial

Article 1.1 Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord territorial est applicable sur l'ensemble du territoire du département du Pas-de-Calais.

Il détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations ayant leur siège social dans le département du Pas-de-Calais, en complément des dispositions nationales prévues par la convention collective nationale production

agricole, CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que les accords nationaux précités.

Sont notamment concernées par le présent accord territorial :

- les exploitations de grandes cultures, de polyculture et d'élevage de gros et petits animaux, d'arboriculture fruitière ;
- les exploitations de cultures maraîchères, de cressiculture et endivières ;
- les exploitations d'horticultures et de pépinières ;
- les CUMA.

Et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des champs professionnels couverts par un accord spécifique).

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

Article 1.2 Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels la convention collective nationale le prévoit expressément.

Incidences sur les contrats en cours :

Il 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.

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation.

Article 1.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 Négociation, interprétation et suivi

1.4.1. Négociations et interprétation de l'accord territorial (1)

La commission mixte et/ ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée au responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités).

La commission se réunit dès que possible, dans le mois de la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence est assurée par le responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais qui convoque les organisations syndicales au moins quinze jours avant la date fixée pour la réunion, précisera l'ordre du jour de cette réunion et assurera le secrétariat.

1.4.2. Négociations territoriales et/ ou professionnelles (2)

Les organisations syndicales décident de l'application de l'article 1.4.2 de la CCN.

La commission mixte paritaire se réunit a minima une fois par an convoquée par le responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais. L'ordre du jour est joint à la convocation (dont notamment la négociation des rémunérations à la tâche).

(1) L'article 1.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

(2) L'article 1.4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 1.5 Révision et dénonciation

1.5.1. Révision (1)

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 du responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais. Ce dernier convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale se réunira dans le mois qui suit et définira la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires ou adhérentes au présent accord 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 DDETS.

*(1) L'article 1.5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)*

Article 1.6 Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

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

Article 1.7 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 1.8 Dépôt et extension de l'accord territorial

Il appartient à la partie la plus diligente d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

Article 2 Droits individuels et collectifs

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le financement des œuvres sociales gérées par le comité social économique est assuré par une contribution patronale égale à 0,3 % des salaires bruts sous réserve de l'application des dispositions du code du travail en vigueur.

Article 3 Formation

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 4 Classification des emplois

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 5 Rémunération

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 5 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 5.2 Paie

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité et à date régulière au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions légales et réglementaires.

Article 5.3 Travail à la tâche

Les organisations syndicales décident qu'il convient de maintenir au niveau territorial le barème départemental à la tâche pour les cultures de pommes, poires, fraises et endives. Le barème départemental applicable à la date de signature du présent accord en constitue l'annexe 1. Ce barème sera actualisé par voie d'avenants si nécessaire à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

L'employeur peut ainsi proposer au salarié une rémunération à la tâche à l'occasion de travaux saisonniers précités.

Dans ce cas, la rémunération à la tâche est substituée à la rémunération à l'heure pendant la période desdits travaux.

En aucun cas, le salarié travaillant à la tâche ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle qui lui serait allouée s'il était payé à l'heure. L'employeur doit verser le minimum conventionnel correspondant à la classification du salarié.

Le salarié qui refuse d'effectuer lesdits travaux dans le cadre d'une rémunération à la tâche alors qu'il est habituellement payé au temps, ne peut être congédié en raison de ce refus. En contrepartie, le salarié ne peut pas se prévaloir d'un avantage acquis à effectuer des travaux à la tâche au motif qu'il était rémunéré sur cette base les années antérieures.

Article 5.4 Emménagement et déménagement

Les frais engagés pour l'emménagement des salariés permanents embauchés sont à la charge du nouvel employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier, les frais de voyage du salarié et de sa famille ainsi que le paiement de la journée consacrée au déménagement.

Les frais de déménagement sont remboursés sur devis préalablement accepté par l'employeur et dûment justifiés, sauf conditions plus favorables négociées avec l'employeur. Le délai de présentation des différents justificatifs est fixé à 1 an à compter de l'emménagement.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauche, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration des douze mois.

Article 6 Protection sociale complémentaire et retraite supplémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants ;
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La prévoyance et la retraite supplémentaire améliorée des salariés non-cadres sont traitées par des accords spécifiques qui s'appliquent aux exploitations agricoles du département du Pas-de-Calais relevant du champ d'application du présent accord territorial.

Ils figurent en annexe du présent accord territorial.

Article 7 Dispositions relatives à l'emploi

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

Article 8 Durée du travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale de la production agricole et 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 travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessous, 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. Travailleurs de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
 - soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures,
- le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.2.3. Rémunération du travail effectué la nuit

Le travail effectué la nuit (travail ponctuel la nuit ou se prolongeant exceptionnellement la nuit ou le travail de nuit effectué par un travailleur de nuit) est majoré de 35 %.

Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur ou, à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale dans la limite du respect des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail et repos obligatoires.

Cette majoration s'additionne, le cas échéant, avec la majoration des heures supplémentaires.

Chaque majoration se calcule de manière indépendante. Elle ne se cumule pas avec celle prévue par la CCN.

En outre, chaque travailleur de nuit au sens de l'article 8.2.2 du présent accord territorial bénéficie :

- d'une contrepartie en repos égal à 7,5 % du temps de travail de nuit, à prendre dans les six semaines de son acquisition ;
- d'une pause de 20 minutes accordée après quatre heures consécutives de travail de nuit.

Cette pause est réputée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

- d'un panier ou d'une indemnité de panier de nuit au terme d'un poste continu de quatre heures de nuit. Il est fixé à 2 fois le minimum garanti.

Les travailleurs de nuit qui le souhaitent, ou qui sont conduits à y postuler pour raisons médicales ou familiales impérieuses, ont priorité pour un poste de jour de même catégorie.

Article 8.4 Repos hebdomadaire et rémunération du travail du dimanche et des jours fériés (autre que le 1er mai)

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont régies conformément à l'article L. 714-1 du code rural et aux textes pris pour son application.

Chaque intervention du salarié le dimanche ne peut être inférieure à 1 heure. Au-delà, toute heure entamée est due dans son intégralité.

Le travail effectué le dimanche ou un jour férié en semaine (autre que le 1er Mai) donnera lieu à une majoration de 35 %. Cette majoration est prise sous forme de repos compensateur ou, à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale.

Cette majoration s'additionne, le cas échéant, avec la majoration des heures supplémentaires. Chaque majoration se calcule de manière indépendante.

Article 8.5 Périodes d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Il est précisé que les périodes d'astreinte ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à :

- une heure (normale) de salaire par période de 12 heures consécutives ;
- deux heures (normales) de salaire par période de 24 heures consécutives.

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 un mois 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.

(1) L'article 8.5 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail. (Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 9 Rupture du contrat de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 9.1 Préavis

9.1.1. Préavis de démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

Pour les salariés non-cadres :

Paliers de rémunération	Ancienneté	Durée du préavis
1 à 7	Inférieure à 6 mois dans l'entreprise	8 jours
Quel que soit le palier	À partir de 6 mois dans l'entreprise et jusqu'à 2 ans d'ancienneté	15 jours
1 et 2	Au-delà de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	15 jours
À partir du palier 3	Au-delà de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois

Pour les TAM : 2 mois.

Pour les cadres : 3 mois.

Le délai de préavis court à compter de la notification de la démission.

Article 9.3 Indemnité de fin de carrière

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est identique quel que soit le statut du salarié (non-cadres, TAM et cadres).

Il s'élève à :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite
À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois de salaire

À partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	2 mois de salaire
À partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise	4 mois de salaire

Article 9.4 Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement ou en cas de rupture conventionnelle quel que soit le statut du salarié (non-cadre, TAM, cadre), celui-ci aura droit à des autorisations d'absence rémunérées choisies en accord avec son employeur et selon les modalités ci-après :

- 2 demi-journées rémunérées par mois de préavis de licenciement ;
- 2 demi-journées rémunérées en cas de rupture conventionnelle pendant le délai d'homologation.

Le salarié pourra être autorisé par l'employeur à s'absenter davantage mais sans rémunération.

Article 10 Conditions de travail

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu du chapitre 10 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter ces dispositions :

Article 10.1 Congés spécifiques

10.1.1. a) Flexibilité et réduction d'horaire pour les femmes enceintes

La salariée en état de grossesse médicalement constatée pourra, sur sa demande, bénéficier quotidiennement d'un aménagement du temps de travail jusqu'au 6e mois, et à compter du 6e mois, d'une réduction d'une heure.

L'aménagement ainsi que la réduction d'horaire pourront être pris en une seule fois ou modulés en accord entre l'employeur et la bénéficiaire.

La réduction d'horaire n'entraînera pas de diminution de salaire.

10.1.3. Autres congés familiaux

Jours d'absence pour enfant malade :

En cas de maladie d'un enfant à charge jusqu'à sa 16e année (il ne sera pas tenu compte de la limite d'âge pour un enfant en situation d'handicap) et sur justification médicale, huit jours d'absence pourront être accordés par enfant et par an à condition que les deux conjoints travaillent (1).

Pour les conjoints travaillant dans une même entreprise, ce congé pourra être attribué à chacun des conjoints, sans être simultané. Ces jours d'absence ne seront pas rémunérés.

En cas de maladie médicalement constatée, un congé exceptionnel sans solde, ou éventuellement un aménagement du temps de travail en accord avec les deux parties, pourra être accordé.

10.1.6. Congés liés à l'ancienneté

En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficiera de jours de congés supplémentaires, à raison de :

Ancienneté	Nombre de jours ouvrés
Après 10 ans de services continus dans la même entreprise	1
Après 20 ans de services continus dans la même entreprise	2
Après 25 ans de services continus dans la même entreprise	3
Après 30 ans de services continus dans la même entreprise	4

Sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal ne puisse avoir pour effet de porter à plus de 29 jours ouvrés le total exigible.

(1) A l'article 10.1.3 de l'accord, les mots : « à condition que les deux conjoints travaillent » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Annexes

Annexe 1

Annexe 1 (a)

Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant le travail à la tâche des ouvriers saisonniers dans les endiveries et de ceux procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires

Convention collective de travail du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais. IDCC 9622 [Avenant n° 45 du 18 octobre 2022],

Et

Convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département du Pas-de-Calais. IDCC 9621 [Avenant n° 76 du 18 octobre 2022].

Il a été convenu de procéder à l'actualisation des rémunérations à la tâche ; ces derniers, malgré les différentes évolutions réglementaires du Smic intervenues depuis les précédents avenants [n° 44 du 05/02/2020 concernant la convention collective de travail relative aux exploitations de cultures spécialisées et avenant n° 75 du 22/01/2020 concernant la convention collective de travail relative aux exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA], n'ont pas fait l'objet d'une retranscription par les partenaires sociaux (1) .

En application de l'arrêté du 29/07/2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance au 1er août 2022, le taux horaire servant de base au calcul du salaire à la tâche s'élève à 11,07 € brut/ heure.

Les articles 1,2 et 3 du précédent avenant relèvent désormais de la classification des salaires telle que prévue par la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et de ces éventuelles déclinaisons régionales Hauts-de-France et/ ou départementales du Pas-de-Calais.

Il est décidé par les partenaires sociaux du Pas-de-Calais et sauf volonté exprimée par accord collectif d'aller de la fixer au-delà, que les barèmes ci-après mentionnés seront automatiquement revalorisés sur la base des dispositions réglementaires à venir portant relèvement du salaire minimum de croissance.

En conséquence de ce qui précède :

(1) Arrêté du 29/07/2022, arrêté du 19/04/2022, décret 2021-1741 du 22/12/2021, arrêté du 27/09/2021 et décret 2020-1598 du 16/12/2020.

Salaires au 1er août 2022 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires (en euros.)

- fraises de consommation, sous tunnel : le kilogramme : 1,006 € ; en barquette de 500 g : 0,503 € ;
- fraises de consommation, de plein champ : le kilogramme : 1.107 € ; en barquette de 500 g : 0,553 € ;
- pommes en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,067 € ;
- poires en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,067 €.

Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie au 1er août 2022

Chapitre 1er Les travaux au champ

Tâche	Rémunération (par hectare)
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 153,20 €
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	571,90 €
Chargement des racines sur une remorque	332,86 €

Chapitre 2 Les travaux sur chantier traditionnel

Tâche	Rémunération (par mètre carré)
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,46 €
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	5,18 €
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,61 €
Recouvrement de terre sur les collets	0,65 €
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,50 €
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,46 €

	Définition des tâches	Norme horaire [1] [2]	Tarif par bac de 1,2 m2
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,44 €
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,68 €
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	4,03 €
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 (2)	3,15 €
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4	2,76 €
[1] Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1.2 m2. Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction. [2] Nombre de bacs par personne.			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 01/08/2022.

Extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

(a) L'annexe 1 de l'accord est étendue sous réserve des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Annexe 2

Annexe 2

Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant la prévoyance des salariés non-cadres de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais

Préambule (1)

Lors de la commission du 20 avril 2021, les partenaires sociaux des conventions collectives de travail de polyculture et d'élevage du 20 janvier 1976 (IDCC 9621) et des cultures spécialisées du 6 octobre 1987 (IDCC 9622) ont jugé nécessaire de faire évoluer leurs dispositifs de prévoyance au niveau de leurs branches respectives :

- dispositions de la convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage de gros et petits animaux, d'arboriculture fruitière, de cultures maraîchères, de cressiculture et endivières, d'horticultures et de pépinières, des CUMA du Pas-de-Calais (art. 24) ;
- dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ils se sont accordés pour instituer un régime commun de prévoyance en annexe 2 de l'accord territorial du 18 octobre 2022 qui étend l'accord de prévoyance de la convention collective de polyculture au profit de tous les salariés agricoles non-cadres, non affiliés à l'AGIRC du département du Pas-de-Calais, relevant des deux conventions de travail précitées.

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire, qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnue par le régime de base ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de

définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

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

(1) Le préambule de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC- ARRCO de retraite complémentaire, étendu par arrêté du 24 avril 2018, et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 1er Champ d'application

Sont concernées par le présent accord les entreprises relevant de la CCN de la production agricole (IDCC n° 7024) entrant dans le champ d'application de l'accord territorial du Pas-de-Calais du 18 octobre 2022 production agricole et CUMA.

Et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège dans le département du Pas-de-Calais et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques).

Article 2 Bénéficiaires

Les dispositions de l'accord territorial de prévoyance du 18 octobre 2022 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.

Article 3 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

(1) L'article 3 de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC- ARRCO de retraite complémentaire, étendu par arrêté du 24 avril 2018, et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 4 Garantie maintien de salaire par l'employeur

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

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1er jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté		Indemnisation par période de 12 mois		
Point de départ		Durée en jours calendaires		
Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1re période à 90 % du salaire brut [1]	2e période à 66,66 % du salaire brut [1]	
De 1 an à 5 ans inclus	1er jour	8e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1er jour	8e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1er jour	8e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1er jour	8e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1er jour	8e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1er jour	8e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1er jour	8e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 Garantie incapacité temporaire de travail

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

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, ou, à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle :
 - 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
 - puis 75 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

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

1. Ancienneté

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés relevant du champ d'application du présent accord perçoivent des indemnités journalières complémentaires et ce sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés relevant du présent accord et justifiant, dans les 24 mois précédant l'arrêt de travail, de 180 jours d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet tel que défini à l'article L. 411- 2 du code de la sécurité

sociale ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 4 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur (art. 8.3).

4. Maintien des prestations

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

En cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, le salaire de base servant au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente retenus pour le calcul des cotisations précédant l'arrêt de travail. Dans ce cas précis, la période de référence est celle retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations.

En cas d'arrêts de travail successifs, le salaire de référence est calculé sur la base des rémunérations et, le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise adhérente ayant précédé le 1er arrêt de travail.

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

Article 6 Garantie incapacité permanente de travail

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base obligatoire de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, les salariés bénéficient du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire égale à 30 % du salaire annuel de base du salarié, sans condition d'ancienneté.

Pour les personnes invalides de 1re catégorie, la pension est réduite de 20 %.

Le salaire annuel de base servant au calcul de la pension mensuelle d'incapacité permanente est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

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

La pension complémentaire est versée mensuellement dès la date d'attribution de la pension du régime de base obligatoire.

Elle est maintenue au bénéficiaire aussi longtemps qu'il perçoit une pension du régime de base obligatoire et est suspendu si le régime de base obligatoire suspend le versement de sa propre pension.

Elle prend fin au dernier jour du mois civil précédant la date d'effet d'une pension vieillesse à taux plein.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme

assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 7 Garantie décès

Le risque décès est couvert par une garantie qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Tous les salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de la garantie décès sans condition d'ancienneté.

Article 7.1 Définition des ayants droit

Pour l'application des garanties décès du présent régime de prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagné impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus :

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - , âgés de moins de 21 ans ;
 - , âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime général au titre de la complémentaire santé solidaire (CSS) ;
 - , âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - , quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé, AAH, (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale).

Les personnes handicapées qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquelles celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérées comme étant à charge :

- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à la charge du salarié au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 7.2 Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel de base est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des ayants droit.

Ce capital de base est majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital décès est versé à la ou aux personne(s) (personnes physiques) désignée(s) par le participant ainsi que la répartition du capital.

En cas de décès de l'un des bénéficiaires, la part dévolue à celui-ci est versée à l'autre (aux autres) bénéficiaire(s) désigné(s).

À défaut de précision concernant les modalités de répartition du capital, ce dernier sera réparti à parts égales entre les différents bénéficiaires.

Toute désignation ou tout changement de désignation non porté à la connaissance de l'organisme assureur lui est opposable.

À défaut de désignation ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées, le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin justifiant d'au moins deux années de vie commune et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. Si un enfant est né de l'union, la condition de durée de vie commune est toutefois considérée comme remplie ;

- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le salaire servant de base au calcul des prestations « capital décès » est déterminé à partir du salaire annuel brut et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

En cas de décès précédé d'un arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, le salaire de base est revalorisé, pour tout salarié indemnisé depuis au moins trois mois, en fonction de l'évolution du coefficient de revalorisation défini à l'article « Revalorisation des prestations » entre la date d'arrêt de travail et celle du décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié (3e catégorie), constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime obligatoire de sécurité sociale), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Article 7.3 Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale jusqu'à la veille du jour de son 11e anniversaire ;
- 5 % du plafond annuel de sécurité sociale du jour de son 11e anniversaire jusqu'à la veille du jour de son 18e anniversaire ;
- 7 % du plafond annuel de sécurité sociale du jour de son 18e anniversaire jusqu'à la veille du jour de son 26e anniversaire.

Cette rente est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement à l'enfant s'il est majeur.

Article 7.4 Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande, et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 7.5 Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

Article 8 Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.

(1) L'article 8 de l'annexe 2 sera étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes 1470 et 1480 de la rubrique protection sociale complémentaire du Bulletin officiel de la sécurité sociale relative au financement de

garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un revenu de remplacement.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 9 Dispositions communes

Article 9.1 Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

(1) L'article 9.1 de l'annexe 2 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 9.2 Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

Article 9.3 Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Article 9.4 Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des revalorisations en cours de service conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 9.5 Répartition des cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent régime de prévoyance est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- 53,50 % à la charge de l'employeur ;
- 46,50 % à la charge du salarié.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales.

Article 9.6 Principe de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, une fraction de 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance sera affectée au financement des mesures décrites dans ledit accord.

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Article 9.7 Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1er jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DDETS du Pas-de-Calais.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

Annexe 3

Annexe 3

Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant l'amélioration du régime de retraite supplémentaire des salariés non-cadres de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais

Préambule

Par un accord du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux de la production agricole ont mis en place un plan d'épargne retraite en points lequel bénéficie aux salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC.

Les partenaires sociaux du Pas-de-Calais ont décidé d'améliorer au niveau local le régime de retraite mis en place au niveau national en élargissant ses conditions d'accès et en augmentant le taux de cotisation pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Dans ce contexte, ils ont décidé de mettre en place, par accord autonome, un plan d'épargne retraite en points à cotisations définies relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale reprenant l'ensemble des caractéristiques du plan d'épargne retraite institué par accord national. Ce régime bénéficie donc à l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC relevant de l'accord territorial du 18 octobre 2022 de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais.

Par ailleurs, l'accord national du 15 septembre 2020 bénéficie de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations afférentes dès la mise en conformité de l'accord national avec les textes relatifs aux catégories objectives et en tout état de cause avant le 31 décembre 2024, afin de mettre également en conformité les présentes dispositions.

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

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place, au niveau local, selon les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020, un plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17

novembre 2017 des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Article 2 Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les entreprises relevant de la CCN de la production agricole (IDCC 7024) entrant dans le champ d'application de l'accord territorial du 18 octobre 2022 de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais, et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège social dans le département du Pas-de-Calais et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1,1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques).

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'accord territorial du 18 octobre 2022 relatives à la retraite supplémentaire s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017, ayant une ancienneté de 12 mois continue ou discontinue dans l'entreprise sur une période 24 mois, 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 retraite supplémentaire défini dans la convention précitée.

Article 4 Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points, relevant de la branche 26 et répondant aux caractéristiques du plan, telles que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord.

Article 5 Financement du plan d'épargne retraite

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie, maternité ou accident, et qu'il est indemnisé par la législation des assurances sociales ou des accidents du travail, l'employeur verse les cotisations obligatoires calculées sur les éléments de rémunération entrant dans le calcul des cotisations des assurances sociales.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu et qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle ou en activité partielle de longue durée), les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur sur la base des sommes (éléments de rémunérations et/ou indemnité d'activité partielle) déclarées par l'employeur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

- 1,50 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles), répartie à raison de 1 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent accord.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, et exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- Compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;
- Compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an :
 - pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :
conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;
 - pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :
les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

- Compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans le compartiment 3 font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires, valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris, participation, intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspond à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1er janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ ses réservataire (s) selon les règles définies à l'article 6.6 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

- Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev} (\text{âge})$$

- Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev} (\text{âge}, \text{écart d'âge})$$

- Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG} (\text{âge})$$

dans lesquelles :

- R représente l'allocation de retraite d'un salarié ;
- P représente le total des points de retraite acquis par le salarié ;

- V représente la valeur du point retraite ;
- Coeff : coefficient de majoration/ minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation ;
- CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation ;
- CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.
- Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réservataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint) ;
- CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

- Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

La valeur du capital est égale à la somme des cotisations nettes de prélèvements sur versement, revalorisées de façon actuarielle à un indice annuel fonction du taux de rendement comptable des actifs de placements admis en représentation des engagements.

L'indice de revalorisation annuel est positif ou nul, avant imputation des prélèvements de gestion.

Ce mode de calcul ne peut s'appliquer que lorsque le rapport entre d'une part, la somme de la provision technique spéciale et des plus ou moins-values latentes des actifs en représentation de la provision technique spéciale, et la provision mathématique théorique d'autre part, est supérieur ou égal à 1,1.

Dans le cas où le précédent rapport est inférieur à 1,1, la valeur du capital est alors égale au produit suivant : PMT individuelle x (PTS/ PMT du dernier inventaire).

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du titulaire.

La valeur du capital ainsi calculée ne peut excéder la valeur qui découlerait de l'application du mode de calcul prévu lorsque le coefficient est supérieur à 1,1.

- Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal au seuil déterminé à l'article A 160-2 du code des assurances, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Ledit seuil est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le (s) compartiment (s) C1 et/ ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$$

dans laquelle :

- C représente le montant du capital ;
- V représente la valeur du point retraite ;
- P représente le nombre de points acquis par le salarié ;
- Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite ;
- Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au (x) bénéficiaire (s), personne (s) physique (s), expressément désigné (s).

À défaut de désignation, ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin justifiant d'au moins deux années de vie commune et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. Si un enfant est né de l'union, la condition de durée de vie commune est toutefois considérée comme remplie ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

dans laquelle :

- C représente le montant du capital à verser ;
- P représente le nombre de points acquis au jour du décès ;
- S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ ou au (x) ex-conjoint (s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint (s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe « Versement en capital » ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non-remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non-remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non-remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint (s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint (s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

7.1. Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

7.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

7.4. Révision et dénonciation (1)

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 7.4 de l'annexe 3 de l'accord est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2023 - art. 1)

Article 8 Dépôt et extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DDEETS compétente.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

Pas-de-Calais Avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord du 18 octobre 2022

19 décembre 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-26](#)

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 et régime de retraite supplémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord territorial de prévoyance du 18 octobre 2022.

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

Article 1er Modification du champ d'application

L'article 2 de l'annexe 2 « Prévoyance » de l'accord territorial du 18 octobre 2022 « Bénéficiaires » est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 2

Bénéficiaires

Les dispositions de l'accord territorial de prévoyance du 18 octobre 2022 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. »

Article 2

Les articles 1er et 3 de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » de l'accord territorial du 18 octobre 2022 sont abrogés et réécrits comme suit :

L'article 1er « Objet » de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » est abrogé et réécrit comme suit :

« Le présent accord a pour objet de mettre en place, au niveau local, selon les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020, un plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après. »

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe 3 « Retraite supplémentaire » est abrogé et réécrit comme suit :

« Les dispositions de l'accord territorial du 18 octobre 2022 relatives à la retraite supplémentaire s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017, ayant une ancienneté de 12 mois continue ou discontinue dans l'entreprise sur une période 24 mois, 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 retraite supplémentaire défini dans la convention précitée. »

Article 3 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 4 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.

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 entraîner (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 maîtrise, 1	1	13,99	2 121,82
2	14,75	2 237,08	
Technicien agent de maîtrise, 2	1	15,44	2 341,73
2	16,17	2 452,45	
Cadre 1		18,05	2 737,58
Cadre 2		21,39	3 244,15
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	11,27	1 709,28
2	11,54	1 750,23	
Emploi qualifié	1	11,92	1 807,87
2	12,19	1 848,82	
Emplois hautement qualifié	1	12,62	1 914,03

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

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

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.

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

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](#)