

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES  
AGRICILES, RURAUX ET FORESTIERS (ETARF) DU  
8 OCTOBRE 2020

IDCC 7025

TEXTE INTÉGRAL

13/04/2023



## **Sommaire**



Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Chapitre Ier Champ d'application</b> .....	1
<b>Chapitre II Négociation. ?Procédure conventionnelle d'interprétation de règlement des conflits collectifs et commission de conciliation.</b> .....	1
<b>Chapitre III Durée. ?Révision et dénonciation. ?Obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue</b> .....	2
<b>Chapitre IV Droit syndical et d'expression et protection des salariés</b> .....	2
<b>Chapitre V Représentation du personnel. ?Représentation professionnelle</b> .....	3
<b>Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire</b> .....	4
<b>Chapitre VII Contrat de travail</b> .....	4
<b>Chapitre VIII Salaires. ?Indemnités. ?Modalités de paiement des salaires</b> .....	5
Section I Salaires, primes et appointements .....	5
Section II Nature et modalités d'indemnisation des repas et des déplacements .....	6
Section III Modalités de paiement des salaires .....	6
<b>Chapitre IX Durée du travail</b> .....	7
<b>Chapitre X Dispositions particulières</b> .....	10
<b>Chapitre XI Privation partielle d'emploi</b> .....	10
<b>Chapitre XII Rupture du contrat de travail</b> .....	10
<b>Chapitre XIII Formation professionnelle</b> .....	11
<b>Chapitre XIV Droit à la déconnexion. ?Actons sociales et culturelles. ?Hygiène. ?Prévention des accidents. ?Médecine préventive et du travail</b> .....	11
<b>Chapitre XV Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé</b> .....	12
<b>Chapitre XVI Épargne salariale</b> .....	12
<b>Chapitre XVII Date d'effet, dépôts et demande d'extension</b> .....	12
<b>Annexes</b> .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	34
Accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	34
Préambule .....	34
Accord du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée .....	35
Préambule .....	35
Avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la CPPNI .....	38
Préambule .....	38
Avenant n° 5 du 12 mai 2022 .....	39
Préambule .....	39
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021 .....	39
Préambule .....	39
Annexe .....	40
Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021 .....	41
Préambule .....	41
Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022) .....	42
Préambule .....	42
Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021 .....	45
Préambule .....	45
Annexes .....	48
Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 7 du 12 avril 2022 .....	50
Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021 .....	50
Préambule .....	50
Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 61 du 9 novembre 2021 .....	51
Préambule .....	52
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 142 du 11 mai 2021 .....	53
Préambule .....	53
Annexe .....	54
Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021) .....	54
Préambule .....	54
Chapitre Ier Champ d'application .....	54
Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord .....	55
Chapitre III Procédure de conciliation .....	55
Chapitre IV Dispositions d'ordre général .....	55
Chapitre V Primes .....	55
Chapitre VI Avantages en nature .....	56
Chapitre VII Paiement des salaires .....	56
Chapitre VIII Congés .....	57
Chapitre IX Rupture des contrats de travail .....	58
Chapitre X Santé et sécurité des salariés .....	58
Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture .....	58
Chapitre XII Prévoyance et santé .....	60
Chapitre XIII Dépôt et extension .....	60
Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 70 du 11 mai 2021 .....	60
Préambule .....	60
Annexe .....	61
<b>Textes Salaires</b> .....	62
Avenant n° 1 du 2 février 2021 .....	62
Préambule .....	62
Avenant n° 2 du 29 octobre 2021 .....	63

Préambule .....	63
Avenant n° 3 du 19 janvier 2022 .....	64
Préambule .....	65
Avenant n° 4 du 12 mai 2022 .....	66
Préambule .....	66
Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires .....	67
Préambule .....	67
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 129 du 3 février 2022 .....	69
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 130 du 13 mai 2022 .....	69
Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 février 2022 .....	70
Annexe 1 .....	70
Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022 .....	71
Annexe 1 .....	71
Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 .....	71
Préambule .....	71
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021 .....	73
Préambule .....	73
Annexe .....	74
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022 .....	74
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022 .....	75
Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022 .....	75
Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022 .....	76
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022 .....	76
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 144 du 13 mai 2022 .....	77
Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 71 du 3 février 2022 .....	78
Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 72 du 13 mai 2022 .....	78
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFTD ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

## Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

## Chapitre Ier Champ d'application

### Champ d'application professionnel et territorial

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

### Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

#### Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

### Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

#### Article 1.2

En vigueur étendu

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

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

### Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

#### Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

### Entreprises de prestations de services avicoles

#### Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

### Entreprises de la propriété forestière

#### Article 1.5

En vigueur étendu

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

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

### Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur étendu

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.

### Négociation et interprétation de la convention collective

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

(1) L'article 4 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

## Dialogue social territorial

### Article 5

En vigueur étendu

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.

### Accords types

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

### Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Durée de la convention

##### Article 8

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Révision et dénonciation de la convention

##### Article 9

En vigueur étendu

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

#### Révision de la convention

##### Article 9.1

En vigueur étendu

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

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;

- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;

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

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

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

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

### Dénonciation de la convention

#### Article 9.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### Obligation de négocier

#### Article 10

En vigueur étendu

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

### Maintien de la rémunération perçue

#### Article 11

En vigueur étendu

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

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

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



## **Droit syndical**

### **Article 12**

En vigueur étendu

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

## **Protection des salariés**

### **Article 13**

En vigueur étendu

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

## **Libertés d'opinion et syndicale**

### **Article 14**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Propagande**

### **Article 15**

En vigueur étendu

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

## **Droit d'expression des salariés**

### **Article 16**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

### **Article 17**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre V Représentation du personnel. ? Représentation professionnelle**

### **Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

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

## **Section syndicale**

### **Article 18.1**

En vigueur étendu

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 du code du travail.

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

## **Délégué syndical**

### **Article 18.2**

En vigueur étendu

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

## **Comité social et économique**

### **Article 18.3**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

- 1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien

des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé ;

4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations ;

6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

### **Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

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

### **Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

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

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

### **Chapitre VII Contrat de travail**

#### **Égalité professionnelle et salariale**

##### **Article 21**

En vigueur étendu

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

#### **Travailleurs handicapés**

##### **Article 22**

En vigueur étendu

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

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

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour

négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

### **Période d'essai**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, ne peut dépasser, hors renouvellement :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise et technicien ;

- 4 mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois.

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

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

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence et avant 3 mois ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

### **Contrat de travail**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment :

- l'identité des parties ;

- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;

- la classification et le poste ;

- la date de début du contrat ;

- la période d'essai ;

- la durée du congé payé et du préavis ;

- le montant de la rémunération ;

- la durée du travail ;

- la mention de la convention collective applicable ;

- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables

- l'affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite.

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

### **Contrat saisonnier**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

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

### **Interruption de travail et suspension du contrat de travail**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

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

Le contrat de travail est suspendu pour des motifs d'accident de travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle ou de la vie privée et, d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

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

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

### **Maladie et accident**

#### **Article 27**

En vigueur étendu

Pendant la période de suspension du contrat :

#### **a) Obligations du salarié**

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

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

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

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et conformément aux dispositions de la présente convention collective, le salarié peut bénéficier d'une indemnité journalière complémentaire, à condition :

1° Dans les conditions visées aux articles 68.1 et 68.3 de la présente convention collective. (1)

2° D'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures auprès de son employeur et à la mutualité sociale agricole ou auprès du régime complémentaire compétent, lorsque son état de santé le permet.

3° D'être pris en charge par la mutualité sociale agricole ou la caisse d'assurance maladie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Grossesse. ?Maternité/Paternité. ?Adoption**

#### **Article 28**

En vigueur étendu

### **Protection de la grossesse et de la maternité**

#### **Article 28.1**

En vigueur étendu

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

### **Congés de maternité et d'adoption**

#### **Article 28.2**

En vigueur étendu

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

À partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à 1 heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

### **Chapitre VIII Salaires. ?Indemnités. ?Modalités de paiement des salaires**

#### **Section I Salaires, primes et appointements**

##### **Salaires minimaux conventionnels**

#### **Article 29**

En vigueur étendu

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

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

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

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

##### **Les classifications**

#### **Article 30**

En vigueur étendu

##### **Préambule aux classifications**

#### **Article 30.1**

En vigueur étendu

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

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;

- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

##### **Annexe de classifications**

## Article 30.2

En vigueur étendu

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

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

### Abattement d'âge

#### Article 31

En vigueur étendu

Le salaire minimum des salariés âgés de moins de 18 ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- travailleurs âgés de moins de 17 ans : 20 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé ;

- travailleurs âgés de moins de 18 ans : 10 % du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

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

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

### Indemnité de repas

#### Article 32

En vigueur étendu

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

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

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

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

### Indemnités de déplacements

#### Article 33

En vigueur étendu

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

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

### Petits déplacements

#### Article 33.1

En vigueur étendu

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

##### 33.1.1. Temps de trajet : trajet domicile-chantier

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

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

$$\text{Indemnité de petit déplacement} = (T/2) \times S$$

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 minutes ou 50 km.

S = Salaire horaire de base du salarié.

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

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

##### 33.1.2. Trajet chantier-chantier

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

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

##### 33.1.3. Trajet entreprise-chantier

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

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

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

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

### Grands déplacements

#### Article 33.2

En vigueur étendu

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

Frais liés aux grands déplacements :

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

Si à titre exceptionnel le salarié doit avancer ces dépenses, il est intégralement remboursé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit le déplacement et dans les conditions fixées préalablement par ce dernier :

- soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur ;

- soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement :

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

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

Indemnité d'éloignement :

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

## Section III Modalités de paiement des salaires

### Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

#### Article 34

En vigueur étendu

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

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

### Rémunération mensualisée des heures normales

#### Article 35

En vigueur étendu

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

### Paiement des classifications temporaires

#### Article 36

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

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

## Chapitre IX Durée du travail

### Généralités

#### Article 37

En vigueur étendu

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

### Durée normale du travail

#### Article 38

En vigueur étendu

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

### Définition de la durée normale du travail effectif

#### Article 39

En vigueur étendu

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

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

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

### Présences ne constituant pas du travail effectif

#### Article 40

En vigueur étendu

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

### Astreinte

#### Article 41

En vigueur étendu

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

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

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

La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :

- une fois le minimum garanti pour une astreinte par nuit ;
- deux fois le minimum garanti pour une astreinte de 24 heures.

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

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

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

### Enregistrement

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

### Interruptions de chantier

#### Article 42

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### Heures de travail perdues récupérables

#### Article 43

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

### Heures supplémentaires. ?Repos compensateur annuel

#### Article 44

En vigueur étendu

La définition, la gestion, les modalités de calcul et d'indemnisation des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions de l'accord national

de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

### Définition des heures supplémentaires

Article 44.1

En vigueur étendu

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

Ainsi, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas :

- soit au-delà de la durée effective hebdomadaire visée à l'article 39 de la présente convention ;
- soit au-delà de la durée légale effective hebdomadaire obtenue en moyenne dans le cadre de la période soumise à une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues à l'article 51 de la présente convention ;
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 43 de la présente convention.

### Décision d'exécution des heures supplémentaires

Article 44.2

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

### Rémunération des heures supplémentaires

Article 44.3

En vigueur étendu

#### 1. Majorations pour les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail visées à l'article 39 et dans les conditions visées à l'article 44.1 de la présente convention, donne lieu à une majoration de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

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

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

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

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

### Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Article 44.4

En vigueur étendu

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 45.1 ci-après relative aux durées de temps de travail effectif maximales. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

- entre 1 861 et 1 900 heures de travail par an 1 jour ;
- entre 1 901 et 1 940 heures de travail par an 2 jours ;
- entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an 3 jours.

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

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

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

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la

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

### Durée maximale de travail

Article 45

En vigueur étendu

### Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Article 45.1

En vigueur étendu

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

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

### Durée maximale quotidienne

Article 45.2

En vigueur étendu

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

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

### Durée maximale hebdomadaire

Article 45.3

En vigueur étendu

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

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

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

### Durée maximale annuelle

Article 45.4

En vigueur étendu

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

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

### Maximum d'entreprise

Article 45.5

En vigueur étendu

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

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures

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

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

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

aux mêmes travaux.

## **Repos**

### **Article 46**

En vigueur étendu

## **Le repos dominical**

### **Article 46.1**

En vigueur étendu

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

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

## **Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire**

### **Article 46.2**

En vigueur étendu

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

## **Repos quotidien**

### **Article 46.3**

En vigueur étendu

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

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

## **Jours fériés**

### **Article 47**

En vigueur étendu

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

## **Heures de nuit**

### **Article 48**

En vigueur étendu

## **Travail de nuit**

### **Article 48.1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Le travail de nuit pourra être établi par accord collectif professionnel, territorial ou d'entreprise et précisera obligatoirement les clauses légales suivantes :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
- l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
- l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
- l'organisation des temps de pause ;

-- la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

## **Le travailleur de nuit**

### **Article 48.2**

En vigueur étendu

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes.

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

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

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

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

## **Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit**

### **Article 48.3**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Absences**

### **Article 49**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent**

### **Article 50**

En vigueur étendu

## **Horaire individualisé**

### **Article 50.1**

En vigueur étendu

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

## **Contrat à temps partiel**

### **Article 50.2**

En vigueur étendu

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

## **Contrat de travail intermittent**

### **Article 50.3**

En vigueur étendu

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

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

### **Aménagement de la durée du travail**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

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

### **Chapitre X Dispositions particulières**

#### **Contrôle de la durée du travail**

##### **Article 52**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Congés payés**

##### **Article 53**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Autres congés rémunérés**

##### **Article 54**

En vigueur étendu

#### **Absences pour événements familiaux**

##### **Article 54.1**

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ; ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée de défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

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

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

#### **Congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen**

##### **Article 54.2**

En vigueur étendu

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

#### **Congés de formation économique, sociale et syndicale**

##### **Article 54.3**

En vigueur étendu

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

#### **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

##### **Article 54.4**

En vigueur étendu

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis de 1 mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

Hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

Décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

#### **Congé de proche aidant**

##### **Article 54.5**

En vigueur étendu

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

#### **Congé de deuil**

##### **Article 54.6**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Chapitre XI Privation partielle d'emploi**

#### **Application des mesures d'activité partielle**

##### **Article 55**

En vigueur étendu

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

### **Chapitre XII Rupture du contrat de travail**

#### **Préavis**

##### **Article 56**



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

- avant 6 mois de présence continue :
- 8 jours pour le personnel d'exécution ;
- 15 jours pour les agents de maîtrise ;
- 1 mois pour le personnel d'encadrement ;
- de 1 mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant justifiant d'au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

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

#### **Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée**

##### **Article 57**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Elle est égale à :

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

Heures pour recherche d'emploi :

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

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

Ce temps d'absence est de :

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

Lorsqu'un salarié fait une demande d'heures pour recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi peut être prévu.

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

#### **Départ et mise à la retraite**

##### **Article 58**

En vigueur étendu

##### **a) Départ à la retraite**

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

- doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
- ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
- ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois ;
- a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

Pour le personnel non-cadre :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1,5 mois de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire ;

- après 30 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire.

Pour les ETAM et cadres :

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

##### **b) Mise à la retraite**

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

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

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

### **Chapitre XIII Formation professionnelle**

#### **Formation professionnelle**

##### **Article 59**

En vigueur étendu

En matière de formation professionnelle, Il est fait application des stipulations des accords nationaux suivants, leurs annexes et avenants en vigueur :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

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

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

##### **Droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles**

##### **Article 60**

En vigueur étendu

##### **Droit à la déconnexion**

##### **Article 60.1**

En vigueur étendu

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

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

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

##### **Actions sociales et culturelles**

##### **Article 60.2**

En vigueur étendu

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

##### **Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité**

##### **Article 61**

En vigueur étendu

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

##### **Hygiène et sécurité**

##### **Article 62**

En vigueur étendu

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

### **Travail des femmes**

#### **Article 63**

En vigueur étendu

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

### **Équipement de sécurité**

#### **Article 64**

En vigueur étendu

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

### **Entretien des équipements de protection individuelle**

#### **Article 65**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Médecine préventive et médecine du travail**

#### **Article 66**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Régime de retraite complémentaire**

##### **Article 67**

En vigueur étendu

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

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

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance professionnelle retraite AGIRC-ARCCO, 7, rue du Regard, 75006 Paris, tél. 01 71 21 00 00,

est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

### **Prévoyance et frais de santé complémentaires**

#### **Article 68**

En vigueur étendu

#### **Prévoyance**

##### **Article 68.1**

En vigueur étendu

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

#### **Frais de santé**

##### **Article 68.2**

En vigueur étendu

Les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées au 1° de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

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

#### **Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les salariés relevant de l'AGIRC**

##### **Article 68.3**

En vigueur étendu

Les salariés cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficie du régime complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952.

### **Chapitre XVI Épargne salariale**

#### **Intéressement participation PEI PERCOI**

##### **Article 69**

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Date d'effet**

##### **Article 70**

En vigueur étendu

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

#### **Extension demandée**

##### **Article 71**

En vigueur étendu

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

#### **Dépôts**

##### **Article 72**

En vigueur étendu

Annexe I

Grilles de classifications de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi exécutant	<b>Manceuvre</b> Tâches d'exécution simple, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductible après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II				
Emploi spécialisé	<b>Conducteur d'engins</b> Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, le conducteur d'engins agricoles est capable de réaliser les différents travaux agricoles et ruraux. Il effectue des opérations de maintenance et de réparation des engins et matériels agricoles. <b>Mécanicien</b> Le mécanicien est capable de réparer et d'entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs...	I	<p>Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes avec un souci d'hygiène et de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement.</p> <p>Afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines pré-réglées ou à réglage simple.</p> <p>Le conducteur d'engins a la responsabilité de leur entretien courant et des vérifications élémentaires.</p> <p>Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.</p> <p>Il rédige les fiches de chantier.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur.</p> <p>Le conducteur d'engins ou mécanicien exécute ces tâches à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinuée.</p>	L'échelon de ce niveau, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole production agricole ou CAPA agricole.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I avec, le conducteur d'engins ou mécanicien a la possibilité de participer à des travaux ou réparation plus complexe sous surveillance d'un salarié qualifié.</p> <p>Le conducteur d'engins décèle et remédie aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs...</p> <p>Le conducteur d'engins ou mécanicien fait preuve de capacité d'initiative.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet professionnel agroéquipement, production agricole ou du CAPA agroéquipements. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Emploi qualifié	<p><b>Conducteur qualifié</b> Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et effectue les travaux agricoles et ruraux avec précision et effectue les opérations d'entretien et de mécanique des engins et matériels agricoles.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b> Le mécanicien assure avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparation. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire les engins agricoles.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, le conducteur qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il procède aux essais et à la mise au point des matériels agricoles.</p> <p>Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur.</p> <p>Il doit consigner les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte ou rédiger des fiches de chantier.</p> <p>Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparations suivant des instructions données.</p> <p>À la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparation de matériel.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

Niveau IV

Emploi hautement qualifié	<p><b>Conducteur/mécanicien hautement qualifié</b> Il exécute des opérations visées au niveau précédent avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p><b>Mécanicien hautement qualifié</b> Le mécanicien hautement effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire les engins agricoles</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations hautement qualifiées.</p> <p>Suivant soit des consignes précises soit des directives générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière et comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre.</p> <p>Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler conformément aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires, savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur.</p> <p>Il rend compte à son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence nécessaires.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels baccalauréat professionnel agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP conducteur hautement qualifié d'engins agricoles.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du baccalauréat professionnel Agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP Conducteur Hautement qualifié d'engins agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
Niveau V			

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

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b>  Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou à d'une licence professionnelle en agroéquipement.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau VII				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b>  Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.  Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VIII				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b>  Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.  L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

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

Emploi qualifié	<p><b>Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre</b>  <b>Marqueur - réceptionnaire</b>  <b>Ouvrier forestier confirmé/qualifié</b>  Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.</p> <p><b>Chargeur de grumes</b>  <b>Débardeur confirmé/qualifié</b>  <b>Conducteur de câbles téléphériques</b>  <b>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers</b>  Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b>  Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées ou combinées suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p> <p>Il règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels forestiers.</p> <p>Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédiger des bons de travaux.</p> <p>Travail requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière).
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		III	<p>Même référentiel que l'échelon II, il a un champ d'action plus large d'autonomie dans le choix des meilleures solutions de réalisation.</p> <p>Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA) travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire et d'autonomie.
<b>Niveau IV</b>				
Emploi hautement qualifié	<p><b>Élagueur botteur</b>  <b>Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou mécanicien hautement qualifié</b>  <b>Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié</b>  Il effectue des opérations visées dans les niveaux précédents, avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et l'appréciation de l'organisation des chantiers et des matériels. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.</p> <p>Suivant soit des consignes précises soit des instructions générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière.</p> <p>Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, rendre compte à son supérieur hiérarchique et prendre les mesures d'urgence nécessaires.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité de définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes sans responsabilité hiérarchique et disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique, prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		III	<p>Même opération que l'échelon II, il définit le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.</p> <p>Le salarié ne dispose pas de responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers ; baccalauréat professionnel « forêt » ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire multitechniques.

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



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

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b>  Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.  Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p>
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p> <p>Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>
<b>Niveau VII</b>				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b>  Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.  Il assure la bonne réalisation des travaux.  Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.  Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	<p>Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.</p>
<b>Niveau VIII</b>				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b>  Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.  L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	<p>Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.</p>

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi exécutant	<b>Mancœuvre</b> Tâches d'exécutions simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	I	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, pour tous travaux manuels tels que notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière visées à l'échelon I, ne demandant que peu d'initiative.  Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II				
Emploi spécialisé	<b>Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers)</b> <b>Employé/ouvrier sylvicole spécialisé</b> <b>Conducteur de tracteurs</b> <b>Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers</b> Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches sur les chantiers de travaux sylvicoles pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers légers (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident. <b>Mécanicien</b> Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés.	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes, dans le cadre des consignes et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, tels que tous les travaux courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, prémarquage d'arbres de place ou comptage.  Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement.  Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur.  Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédige des fiches de chantier.  Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers.
		II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié.  Emploi spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils pré-réglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière d'un supérieur hiérarchique, il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité.  Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des équipements forestiers, engins et matériels forestiers : tracteurs...	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				

Emploi qualifié	<p><b>Employé/ouvrier forestier qualifié</b>  <b>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles qualifié</b>  <b>Conducteur d'engins qualifié</b>  <b>Mécanicien qualifié</b>  <b>Marqueur - Réceptionnaire</b>  <b>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles</b>  <b>Elagueur qualifié</b></p> <p>Le salarié qualifié effectue les travaux avec précision, conduit des engins agricoles et forestiers pour des opérations sylvicoles, de reboisement, curage... et/ou effectue les opérations de mécanique sur des engins et matériels.</p> <p>Il effectue également les opérations manuelles de sylviculture.</p> <p><b>Mécanicien qualifié</b>  Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	I	<p>Emploi qualifié qui fait référence à la conduite d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation...), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir.</p> <p>Il entretient le matériel et règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels.</p> <p>Il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler les anomalies et incidents.</p> <p>Il doit effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de fournitures et de matériels.</p> <p>Le titulaire exécute ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques d'un supérieur hiérarchique auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés.</p> <p>Il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur.</p> <p>Il est aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents niveaux.</p> <p>Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier et/ou rédige des bons de travaux.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA travaux forestiers).
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données.</p> <p>Le titulaire est responsable de l'exécution et de l'organisation de son travail et matériels qui lui sont confiées suivant les instructions de l'employeur et de son représentant.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA travaux forestiers). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau IV				

Emploi hautement qualifié	<p><b>Ouvrier/employé forestier hautement qualifié</b>  <b>Ouvrier/employé en travaux sylvicoles hautement qualifié</b>  <b>Conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou</b>  <b>Employé/ouvrier en travaux sylvicoles</b>  <b>Elagueur hautement qualifié</b>  <b>Elagueur botteur</b></p> <p>Salarié hautement qualifié effectuant les travaux visés aux niveaux précédents (y compris création de fossé), plus complexes tels que la participation à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et à l'appréciation de l'organisation des chantiers et matériels. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.</p> <p>Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p><b>Mécanicien hautement qualifié</b></p> <p>Le mécanicien hautement qualifié effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire des engins agricoles.</p>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.</p> <p>Il organise son travail seul en exécutant sa mission suivant des consignes précises ou des instructions générales.</p> <p>Il peut tuteurer un stagiaire.</p> <p>Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur.</p> <p>Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux.</p> <p>L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole, option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture.
		II	<p>Même opération que l'échelon I, emploi hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits.</p> <p>Le titulaire doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie a posteriori les résultats en fonction des directives qui ont été données.</p> <p>Le titulaire peut également définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agricole travaux forestiers, baccalauréat professionnel « forêt » ou du brevet professionnel agricole option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

3.2. Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
		Niveau V	

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

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b></p> <p>Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	<p>L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien supérieur agricole gestion forestière ou du conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent.</p> <p>Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.</p>
<b>Niveau VII</b>				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
<b>Niveau VIII</b>				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Agent d'exécution	L'agent d'exécution Effectue notamment des opérations de ramassage et chargement de volailles, de ramassage des œufs et manutention de plateaux d'œuf et de nettoyage de matériels et équipements.	I	Cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration).	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.
		II	Après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des opérations, cet emploi fait référence à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles, avec des directives précises (temps d'adaptation minimum par habitude, mise au courant ou démonstration). Il participe aux opérations de ramassage mécanisé.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des opérations.
Niveau II				
Agent spécialisé	L'agent spécialisé Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de ramassage (attrapeur, porteur encageur). Il effectue des opérations d'aide à l'insémination, aux interventions élémentaires sur poussins et volailles (désonglage, époinçage, injections...), de transfert incubation, éclosion et mirage, tri et conditionnement des poussins ; des opérations de sexage et de vaccination.  Il effectue des opérations d'éclosion, de lecture de classement et de mise en boîte.  Il assure les opérations de ramassage mécanisé.	I	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.  L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises - Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.  Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel par bloc de compétence 2 éclosion, du CQP OQ couvoir.
		II	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel.  L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises - Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.  Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				
Agent qualifié - agent de ramassage mécanisé - responsable d'équipe.	L'agent qualifié - agent de ramassage mécanisé - responsable d'équipe Effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de vide sanitaire et de préparation des bâtiments.  Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d'insémination confirmée. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs.  Il procède aux opérations de reproduction et d'insémination.	I	Cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence.  Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur).  Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. - Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal.  L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du CQP OQ couvoir ou OQ en élevage de volailles reproductrices.
		II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur) ; Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. - Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau IV				



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

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise
			Niveau V

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

Technicien, agent de maîtrise (TAM 2).	<p><b>Technicien, agent de maîtrise (TAM 2)</b>  Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise assure des missions de gestion et de coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.</p>	I	<p>Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution.</p> <p>Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail.</p> <p>Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais.</p> <p>Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.</p> <p>Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés.</p> <p>Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p> <p>Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
<b>Niveau VII</b>				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
<b>Niveau VIII</b>				

Cadre II	<p align="center"><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise. L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>	<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

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

Emploi	Métier	Échelon	Compétence requise	
Niveau I				
Emploi administratif exécutant	<p align="center"><b>Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste</b></p> <p>Tâches d'exécution simple, parfois répétitives, sans difficulté particulière.</p>	I	À titre d'exemple, l'employé effectue les tâches suivantes : rédiger les courriers administratifs, prendre des notes, retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu...), organiser et classer de manière efficace tout type de document. Répondre au standard. Peut être en relation avec la clientèle.	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		II		Emploi correspondant aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau II				
Emploi qualifié	<p align="center"><b>Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable</b></p> <p>Outre les fonctions visées au niveau précédent, il assure des tâches administratives avec précisions et des opérations d'aide-comptable.</p>	I	<p>Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Le salarié a un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons.</p> <p>Est en interface avec la clientèle.</p>	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles.
		II	<p>Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement.</p> <p>Il est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise.</p> <p>Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise.</p> <p>La réalisation de ces tâches nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.</p>	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
Niveau III				
Emploi hautement qualifié	<p align="center"><b>Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité</b></p> <p>Il/elle est chargé(e) de l'exécution d'opérations hautement qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative et comptable de l'entreprise.</p>	I	<p>Outre les fonctions visées au niveau précédent : rattaché à la direction, effectue les opérations de comptabilité de l'entreprise, peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut seconder un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs.</p> <p>Il peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.</p>	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel.
		II	Même référentiel que l'échelon I, susceptible de gérer le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

5.2. Emplois concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Emplois	Métiers	Échelons	Compétences requises	
Niveau IV				

Technicien administratif et comptable	<p><b>Technicien administratif et comptable</b></p> <p>Outre les tâches visées au niveau précédent, le technicien administratif et comptable assure la gestion du secrétariat et réparti le travail entre plusieurs salariés administratifs.</p> <p>Il assure les opérations de comptabilité complexe et les déclarations sociales et fiscales.</p> <p>Il planifie et gère les opérations de l'entreprise et assure l'interface avec la clientèle.</p>	I	<p>Il est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.</p> <p>Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.</p> <p>Il peut assurer la planification des chantiers, participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks. Il peut être en interface avec la clientèle.</p> <p>Il peut également assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du conducteur de travaux en ETA ou titre AGPE assistant de gestion PME
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p>	
Niveau V				
Cadre I	<p><b>Cadre I</b></p> <p>Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets.</p> <p>Il assure la bonne réalisation des travaux.</p> <p>Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Il est capable de conseiller les décideurs.</p>		<p>Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres.</p> <p>Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé.</p> <p>Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales.</p> <p>Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés.</p> <p>Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.</p>	Ce niveau correspond aux référentiels d'une licence professionnelle en agroéquipement et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau VI				
Cadre II	<p><b>Cadre II</b></p> <p>Il est chargé de la direction de l'entreprise.</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.</p> <p>L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.</p>		<p>Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité.</p> <p>Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle.</p> <p>Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise.</p> <p>Il assure les relations avec la clientèle.</p>	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

\*REPLACE\*

Annexe II

Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaires horaires
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,48
	3	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,29
	3	12,57

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,57

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois spécialisés	1	10,84
	2	10,95
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,93
	2	13,69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,44
	2	15,16
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

En vigueur étendu

Annexe II

Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	11,90
	3	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	12,71
	3	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39
Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43

Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39
Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08

Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,69
	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT)
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO Fédération CFTC de l'agriculture Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### Champ d'application professionnel et territorial

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

#### Article 2

En vigueur étendu

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

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

Les missions de négociation :

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

Les missions d'intérêt général :

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

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

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

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend :

- les thèmes de négociations débattus au niveau de la branche ;

- les accords collectifs de branche négociés ;

- un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1er et III du titre III et des titres IV et V du livre 1er de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle établit également le rapport annuel de branche.

L'observatoire paritaire de la négociation collective :

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

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

Les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1er et III du titre III et des titres IV et V du livre 1er de la troisième partie du présent code sont transmis pour information à la présente commission. Elle en accuse réception.

L'interprétation :

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

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

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

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

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- 4 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;

- un nombre égal de représentants employeurs de la fédération nationale entrepreneurs des territoires - FNEDT.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau de la branche et la fédération nationale entrepreneurs des territoires désignent, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces désignations s'effectuent par courrier adressé à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation concernant le représentant mandaté pour signer valablement



les accords et conventions collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

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

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

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

### Commission d'interprétation

#### Article 2.1

En vigueur étendu

#### Attributions et fonctionnement

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

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

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

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

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

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

### Financement de la participation à la CPPNI

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Les conditions de prises en charge des membres de la CPPNI sont fixées dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants.

### Calendrier, thèmes, conditions de suivi et clause de rendez-vous

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

#### Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;

- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;

- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

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

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

#### Thèmes autres que ceux fixés par le calendrier prévisionnel

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

#### Ordre du jour des réunions

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

#### Délais de convocation

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

#### Réunions préparatoires et groupes de travail paritaires

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

### Date d'effet et durée

#### Article 4

En vigueur étendu

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

### Révision et dénonciation

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

### Extension demandée

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### Dépôts

#### Article 7

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale Entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

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

Pour ces zones, à la suite de la découverte de quelques foyers début janvier, malgré l'application des mesures de biosécurité appliquées par les

opérateurs et les professionnels aux animaux dans le cadre de la prévention des maladies animales transmissibles aux animaux ou aux êtres humains, les foyers se sont multipliés en mars pour atteindre 554 élevages en Vendée, épice de la crise qui touche 1 028 élevages dont le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique, le Nord des Deux-Sèvres, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

## Objet

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

## Document unilatéral

### Article 3

En vigueur étendu

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

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

Le document unilatéral définit :

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

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

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

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

## Activités et salariés concernés

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Prêt de main-d'œuvre

### Article 5

En vigueur étendu

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

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au

contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

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

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

### **Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

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

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

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

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

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

### **Engagement de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe visée dans le document unilatéral.

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

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

### **Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière de formation professionnelle**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de

mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

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

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

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

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

### **Allocation et indemnité**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

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

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

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

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

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

### **Procédure d'homologation**

## Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## Bilan

### Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

### Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

## Entreprises de moins de 50 salariés

### Article 14

En vigueur étendu

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

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

## Révision de l'accord

### Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

## Dénonciation

### Article 16

En vigueur étendu

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

## Durée et entrée en vigueur

### Article 17

En vigueur étendu

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

## Dépôt et extension

### Article 18

En vigueur étendu

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

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

### Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

## Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1 afin de faire correspondre le champ d'application de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux en conformité aux évolutions du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

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

## Modification de l'article 1er relatif au champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la

## commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et rur

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er relatif au champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux est modifié comme suit :

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

## Révision et dénonciation

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

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

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

## Avenant n° 5 du 12 mai 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à élargir le champ d'application la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 au secteur professionnel de la propriété forestière et en définir le cas échéant les modalités.

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

### Modification 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 et ses annexes

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les articles et références cités ci-après correspondent aux articles modifiés 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 et ses annexes.

#### L'article 1er « Champ d'application professionnel et territorial » est modifié comme suit :

##### Article 1.1

En vigueur étendu

Après l'article 1.4, il est ajouté l'article suivant :

##### « Article 1.5

Entreprises de la propriété forestière

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

#### L'article 29 « Salaires minimaux conventionnels » est modifié comme

### suit :

#### Article 1.2

En vigueur étendu

Après le dernier paragraphe, il est ajouté le paragraphe suivant :

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

#### L'article 30.2 « Annexe de classifications » est modifié comme suit :

#### Article 1.3

En vigueur étendu

Après le premier paragraphe, il est ajouté le paragraphe suivant :

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

### Dénonciation

#### Article 2

En vigueur étendu

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

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture,

### Préambule

En vigueur étendu

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

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

« Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant,

dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

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

En son article 29 « Salaires minimaux conventionnels » :

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

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être

inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations. »

En son article 30 portant sur les classifications :

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

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

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

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

### Modification de l'article portant sur les classifications

#### Article 2

En vigueur étendu

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

« Pour les salariés rémunérés au temps, dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues l'article 28 ' Classification hiérarchique ', du chapitre Ier ' Classification hiérarchique ' du titre III ' Dispositions relatives ' à l'exercice de l'emploi de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe I.

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

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

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

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

de ladite annexe I.

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

### Modification de l'article portant sur les rémunérations

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

Pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 30 ' Détermination des salaires ', du chapitre II ' Rémunérations ' du titre III ' Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi ' de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 et celles de son annexe II.

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

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

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

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

### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

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.

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur étendu

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

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe 1

Grille de rémunération départementale ETAR de l'Aisne

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>			
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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)  
(1) Annexe étendue sous réserve du respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
(Arrêté du 24 novembre 2021 - art. 1)

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

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale Entrepreneurs des territoires EDT de Bretagne,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;
	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

### Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises 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.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

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

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

En son article 29 : salaires minimaux conventionnels :

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

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

En son article 30 portant sur les classifications :

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

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

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

### Modification de l'article portant sur les classifications

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

« Pour les salariés rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 2.1/2.2 - 3.1/3.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues par l'article 34 du chapitre V 'Classification professionnelle et salaires' de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne. »

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

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

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

#### 2° Salariés à la tâche

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

### Modification de l'article portant sur les rémunérations

#### Article 2

En vigueur étendu

1° Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ

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

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

Les grilles de rémunération visées à l'article 2.1/2.2 - 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 35 'Salaires', du chapitre V 'Classification professionnelle et salaires' de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I 'Salaires au temps' ».

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle

visée dans le présent article.

## 2° Salariés à la tâche

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

### Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

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.

### Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

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

## Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,
Organisations de salariés	Syndicat général agro-alimentaire CFTD de l'Isère ; Syndicat CFTC des salariés agricoles de l'Isère ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; Fédération agro-alimentaire et forestière CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

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.

Compte tenu des dispositifs particuliers locaux non pris en compte par la convention collective nationale, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la convention collective territoriale devenue accord collectif étendu, en y retenant les avantages spécifiques territoriaux.

Le travail paritaire engagé depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale s'inscrit dans ce cadre, conformément à son article 5 relatif au dialogue social territorial. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous de l'application conforme des textes conventionnels.

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

Il est donc convenu ce qui suit :

### Définition

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant ne s'applique que dans le champ professionnel visé à l'article 1.1 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, sur le département de l'Isère, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383).

La convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) sera désormais considérée, dans le champ professionnel visé à l'article 1.1 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, sur le département de

l'Isère, comme un accord collectif départemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

### Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord collectif remplace intégralement les stipulations de la convention collective des productions agricoles et travaux agricoles de l'Isère (IDCC 9383) devenu accord collectif étendu des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère.

### Champ d'application et durée

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux salariés pour une durée indéterminée :

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

Il s'applique aux relations de travail des salariés des entreprises ayant leur siège dans le département de l'Isère, quel que soit le lieu de travail.

### Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

### Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande en révision de la part de l'un des signataires, par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres signataires. La demande de révision devra être accompagnée des demandes et propositions sur le ou les points sujets à révision. En même temps, il informe le directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités. *Une réunion de la commission mixte devra se tenir dans le délai maximum d'un mois à dater de la réception de la demande de révision (2).*

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7



## Dénonciation

### Article 6

En vigueur étendu

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 24 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt.

## Commission d'interprétation

### Article 7

En vigueur étendu

La commission instituée par le présent article est compétente pour interpréter les dispositions de la convention en cas de désaccord entre les employeurs et les salariés liés par celle-ci ou en cas de désaccord sur l'application de celles-ci avec le service de l'inspection du travail compétent.

Cette commission est notamment compétente pour connaître les modalités d'application du principe à travail égal salaire égal.

*La commission d'interprétation comprend les représentants des organisations syndicales signataires. En cas de vote, chaque organisation représentative des salariés n'a qu'une voix, les organisations représentatives des employeurs ont globalement autant de voix.* (1)

La commission peut être saisie par toute organisation syndicale représentative, par tout employeur ou par tout salarié ainsi que par tout magistrat de l'ordre judiciaire.

La saisie doit être faite par écrit auprès du secrétariat de la commission d'interprétation qui est assuré par l'organisation représentative des employeurs.

L'auteur de la saisine est informé des décisions de la commission au plus tard dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande. Sans réponse de la commission dans ce délai, l'auteur de la saisine doit considérer que la commission n'a pas pu prendre de décision et ne doit plus en attendre de celle-ci. La commission peut demander à entendre toute personne qualifiée sur les sujets qui sont de sa compétence. La commission ne peut émettre d'avis qu'à l'unanimité. Les avis sont motivés.

En cas de désaccord des membres de la commission, ceux-ci peuvent décider à la majorité des 2/3 d'informer l'auteur de la saisine des différentes positions.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.  
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

## Commission de conciliation

### Article 8

En vigueur étendu

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'établissement, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la section départementale agricole de conciliation de l'Isère prévue par les articles R. 718-11 et suivants du code rural (1).

(1) Les mots « prévue par les articles R. 718-11 et suivants du code rural » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 718-9 du code rural et de la pêche maritime.  
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Article 9

En vigueur étendu

Pour avoir une meilleure connaissance de la situation respective des hommes et des femmes face aux emplois de la branche, les partenaires sociaux demanderont la communication de tous les éléments chiffrés sexués à la MSA des Alpes du Nord à laquelle est rattaché le département de l'Isère.

## Emploi des seniors

### Article 10

En vigueur étendu

Il est fait application de l'accord national du 11 mars 2008, et ses avenants, relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les trois ans conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail.

## Période d'essai

### Article 11

En vigueur étendu

Pour les contrats à durée indéterminée :

Ouvriers-employés : 2 mois, non renouvelables.

## Égalité de rémunération

### Article 12

En vigueur étendu

Les employeurs doivent appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » pour chaque salarié conformément aux spécificités de l'article 3 de la CCT.

## Salaires des apprentis

### Article 13

En vigueur étendu

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic
2e année	41 % du Smic	53 % du Smic	65 % du Smic
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	80 % du Smic

## Prime d'ancienneté

### Article 14

En vigueur étendu

Il est attribué aux salariés ayant un certain temps de présence continue dans la même entreprise, une prime d'ancienneté calculée sur le salaire conventionnel de base, hors heures supplémentaires, primes et gratifications, et est égale à :

- 3 % à partir de la 3e année jusqu'à la 4e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 % à partir de la 5e année jusqu'à la 6e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 5 % à partir de la 7e année jusqu'à la 10e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 7 % à partir de la 11e année jusqu'à la 15e année révolue d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 9 % à partir de la 16e année et plus.

## Repos hebdomadaire. Travail du dimanche

### Article 15

En vigueur étendu

Chaque semaine le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives et à raison d'au moins deux fois par mois, de 48 heures consécutives ou non.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités ci-après :

a) Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

b) Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

c) Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

d) Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Les heures de travail effectuées un dimanche sont majorées de 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celles pour heures supplémentaires.

Cette majoration ne s'appliquera pas au cours de 6 dimanches par an par salarié de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.  
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

## Jours fériés - 1er Mai

## Article 16

En vigueur étendu

Le 1er mai est payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

### Les autres jours fériés

Conformément à l'article L. 3133-1 du code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;
- le Lundi de Pâques ;
- le 8 mai - l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

### Modalités de rémunération des jours fériés légaux autres que le 1er Mai

Conformément à l'accord du 23 décembre 1981, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise du salarié mensualisé ou non, est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Pour les salariés de moins de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, mensualisés ou non, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour un salarié non mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Pour un salarié mensualisé de plus de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : Le chômage des jours fériés ne peut être une cause de réduction de la rémunération, conformément à l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

Le travail d'un jour férié donnera lieu à versement d'un salaire horaire majoré de 50 %.

### Temps et frais de déplacements. ?Trajet domicile-lieu habituel de travail

#### Article 17

En vigueur étendu

Le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et par conséquent ne donne pas lieu à rémunération.

#### Trajet domicile - lieu de mission autre que lieu habituel de travail

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou repos fixée par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

#### Trajet entre deux lieux de travail

Le temps de trajet entre deux lieux de travail (exploitation, parcelles, chantiers, dépôt...) constitue du temps de travail effectif.

Exception : si l'employeur propose des moyens de transport aux salariés pour se rendre sur les parcelles au départ de l'entreprise ou de l'un de ses dépôts, ce temps de trajet ne constitue pas du temps de travail effectif. En revanche, si le salarié est obligé de passer au siège social sur demande de l'employeur, ce temps de déplacement sera rémunéré et considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €. Cette indemnité kilométrique fera l'objet d'une révision annuelle.

#### Grand déplacement

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile selon l'appréciation de l'employeur, ce dernier prendra en charge en un lieu convenu par lui, l'hébergement et la restauration.

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié à ce déplacement pour se rendre sur son lieu de mission.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel sur demande de l'employeur, le salarié percevra une indemnité kilométrique de 0,30 €.

Ce temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail effectif mais donnera lieu à une contrepartie financière qui correspond au produit du taux horaire du salarié par le temps de trajet.

Le temps passé sur son lieu de mission ne constitue pas, hors périodes où il exerce ses fonctions, du temps de travail effectif s'il jouit d'une entière autonomie.

Exception : le salarié embauché exclusivement pour les besoins d'un chantier éloigné du siège social de l'entreprise ou du lieu habituel de travail ne rentre pas dans la catégorie des grands déplacements dans la mesure où il reste attaché à ce chantier qui constitue son lieu de travail.

### Durées maximales du travail

#### Article 18

En vigueur étendu

#### Durée maximale annuelle

Conformément à l'article 8-4 de l'accord du 23 décembre 1981, l'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail à plus de 1 940 heures, à ce maximum s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité.

### Congés payés - salariés de moins de 21 ans

#### Article 19

En vigueur étendu

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à ce qui précède n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

### Congés pour événements familiaux

#### Article 20

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés, sur justification, dans les situations suivantes :

Mariage du salarié : 5 jours.

Mariage d'un enfant : 2 jours.

Décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 4 jours.

Décès d'un enfant : 7 jours.

Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Décès de la mère, du père, d'un des grands-parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

Journée de défense et citoyenne : 1 jour.

Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1-1, L. 3142-4-1° et L. 3142-4-6° du code du travail.  
(Arrêté du 17 février 2023 - art. 1)

### Préavis

#### Article 21

En vigueur étendu

#### Démission

8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise.

1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de six mois dans l'entreprise.

#### Licenciement (sauf pour faute grave ou lourde)

8 jours pour les salariés ayant une ancienneté de moins de six mois dans l'entreprise.

1 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de six mois dans

l'entreprise.

2 mois pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans l'entreprise.

Durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5213-2 du code du travail.

#### Entrée en vigueur

Article 22

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord territorial concernant les exploitations et

entreprises agricoles s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

#### Dépôt et extension

Article 23

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en trois exemplaires auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Isère ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

## Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires Lorraine ; Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ; Syndicat forestiers privés de la Meuse ; Syndicat forestiers privés de la Moselle ; Syndicat forestiers privés des Vosges,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est,

#### Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Durée

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Révision

Article 3

En vigueur étendu

La demande en révision de l'accord si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel il est conclu, peut être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, adhérentes de l'accord ;

- une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

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

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

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

#### Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

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

#### Commission d'interprétation

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### Participation aux commissions

Article 6

En vigueur étendu

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

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

### **Classifications professionnelles**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

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

### **Révision des salaires**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Emploi des jeunes travailleurs**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 23 novembre 2022 - art. 1)

### **Assouplissement de l'horaire de travail**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours.

Après consultation des représentants du personnel et information auprès de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires individualisés.

### **Repos hebdomadaire**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

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

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

### **Congés payés**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Régime des absences**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Jours fériés**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Préavis ou délai-congé**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

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

a) En cas de licenciement, sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise ;
- trois mois pour les cadres.

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

b) En cas de démission :

- 8 jours pour les ouvriers et employés ;
- 15 jours pour les agents de maîtrise ;
- un mois pour le personnel d'encadrement.

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

### Équipements de sécurité

#### Article 16

En vigueur étendu

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées au terrain ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

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

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailluse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon et de manchons de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

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

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

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

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

### Médecine du travail

#### Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

### Contrat de travail forestier

#### Article 18

En vigueur étendu

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe :

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

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

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il

est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération.

En application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité :

- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 23 novembre 2022 - art. 1)

### Conditions générales du travail à la tâche

#### Article 19

En vigueur étendu

- Qualité des tâcherons :

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

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

- Obligations réciproques :

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

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

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

- Travaux accessoires ou exceptionnels :

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

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

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au

moment de la conclusion du contrat.

• **Qualité du travail :**

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

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

• **Conditions de réception :**

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

**Salaires minimaux**

**Article 20**

En vigueur étendu

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

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

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

**Prime d'ancienneté du personnel au temps**

**Article 21**

En vigueur étendu

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

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

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

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

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

Les salariés à temps partiel bénéficient de la prime d'ancienneté au prorata de leur durée de travail.

La valeur du point est fixée à l'annexe A relative aux salaires minimaux du présent accord.

**Paiement des salaires**

**Article 22**

En vigueur étendu

a) **Personnel mensualisé :**

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

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

b) **Personnel à la tâche :**

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

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

**Bulletin de paie**

**Article 23**

En vigueur étendu

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

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés

sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

**Garantie de salaire. ?Prévoyance**

**Article 24**

En vigueur étendu

• **Bûcherons tâcherons :**

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

• **Salariés rémunérés au temps :**

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

Ces accords concernent l'ensemble des salariés au temps relevant du champ d'application du présent avenant, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;

- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

**Régime de retraite et de prévoyance**

**Article 25**

En vigueur étendu

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

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

**Dépôt. ?Extension**

**Article 26**

En vigueur étendu

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

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

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

**Date d'application**

**Article 27**

En vigueur étendu

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

**Annexes**

En vigueur étendu

**Annexe A (1)**

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

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

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

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,35

Niveau II. Emplois spécialisés	1	10,45
	2	10,53
Niveau III. Emplois qualifiés	1	10,68
	2	10,80
	3	10,92
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	11,38
	2	11,57
	3	11,81

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

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

(En euros.)

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

(En euros.)

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

A. 5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

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

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	10,25
	2	10,38
Niveau II. Emplois qualifiés	1	10,74
	2	10,98

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

A. 6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

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

(En euros.)

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

A. 7. Ancienneté

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

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

En vigueur étendu

Annexe B

Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'article 1er du présent avenant, rémunéré à la tâche. Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

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

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

B.3. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis.)

(En euros.)

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

B.4. Bois de chauffage

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

B.5. Travaux divers

(En euros.)

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

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010- 1509 du 01/06/2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m<sup>3</sup> pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m<sup>3</sup> apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du bois ; Entrepreneurs des territoires Lorraine ; Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ; Syndicat forestiers privés de la Meuse ; Forestiers privés de la Moselle/Syndicat de propriétaires sylviculteurs ; Forestiers privés des Vosges,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ; Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est ;

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Elle ne s'applique pas aux salariés et aux entreprises de travaux forestiers,

ni aux propriétaires forestiers sylviculteurs.

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

Article 2

En vigueur étendu

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

## Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective des Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie du 19 décembre 1989, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, il convient de prendre en compte la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, étendue par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal officiel du 16 février 2021.

Comme stipulé dans le préambule de la convention collective nationale, la présente convention collective régionale devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux régionaux conviennent d'actualiser, les classifications professionnelles telles que prévues à la convention collective nationale susvisée.

Une nouvelle grille pour la rémunération y est également appliquée.

Le présent avenant vise à répondre à ces objectifs.

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



travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

### Grille de classification

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les stipulations de l'article 19 « Calcul des salaires » et l'annexe I « Classification des emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 19 Les classifications

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

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;

- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste. '

Ainsi, pour les salariés rémunérés au temps, Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale ETARF du 8 octobre 2020) ».

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, l'annexe I « Classification des Emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par les grilles de classification visées à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures des articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

### Rémunérations

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour les salariés rémunérés au temps, l'article 18 de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie et l'annexe II « Barème des salaires minima » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 18

#### Salaires minimaux conventionnels

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

Un accord collectif territorial ou sectoriel peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif régional. »

Par ce présent accord, la grille de rémunération locale applicable en Normandie est fixée à l'annexe II du présent accord.

En conséquence, l'annexe II « Barème des salaires minima » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par la grille de rémunérations de l'annexe II du présent accord.

#### Annexe I Grille de classification

Pour les salariés rémunérés au temps, il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1,1.2,5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

#### Annexe II Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaires horaires
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,85
	2	11,11
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,79
Emplois hautement qualifiés	1	12,00
	2	12,35
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	13,95
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,44
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13
<b>2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter de sa signature.

## Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 61 du 9 novembre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
	Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFTD de Normandie FGA CFTD ;
	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes forces ouvrière FGTA FO ;
	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective des Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, il convient de prendre en compte la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, étendue par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal officiel du 16 février 2021.

Comme stipulé dans le préambule de la convention collective nationale, la présente convention collective régionale devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux régionaux conviennent d'actualiser, les classifications professionnelles telles que prévues à la convention collective nationale susvisée.

Une nouvelle grille pour la rémunération y est également appliquée.

Le présent avenant vise à répondre à ces objectifs.

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

### Grille de classification

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 23 « Définition et classification des emplois non cadres » et 23 bis « Définition et classification des emplois cadres » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu des ETAR de Haute-Normandie, sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 23

##### Définition et classification des emplois

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

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;

- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

Ainsi, pour les salariés rémunérés au temps, il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visés aux articles 1.1,1.2,5.1 et 5.2 de la convention nationale ETARF du 8 octobre 2020). »

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de classification aux articles 23 et 23 bis de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par la grille de classification aux articles 1.1,1.2,5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures des articles 1.1,1.2,5.1 et 5.2 de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

### Rémunérations

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 24 « Grille des salaires » et de l'annexe I « Salaires horaires et mensuels » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute-Normandie sont remplacées par les

dispositions suivantes :

#### « Article 24

##### Grille des salaires

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

Un accord collectif territorial ou sectoriel peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées aux articles 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif régional. »

Pour les salariés rémunérés au temps et par ce présent accord, la grille de rémunération locale applicable en Normandie est fixée à l'annexe 1 du présent accord.

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, l'annexe 1 « Salaires horaires et mensuels » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute Normandie est abrogée et remplacée par la grille de rémunérations de l'annexe I du présent accord.

#### Annexe 1 Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,85
	2	11,11
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,79
Emplois hautement qualifiés	1	12,00
	2	12,35
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	13,95
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,44
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13
<b>2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter de sa signature.

# Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 142 du 11 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture,

## Préambule

En vigueur étendu

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

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

- En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

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

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

- En son article 29 « Salaires minimaux conventionnels » :

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

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

- En son article 30 portant sur les classifications :

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective « ETARF - Production agricole - CUMA » du département de l'Oise du 29 juillet 1963 aux dispositifs conventionnels national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, désormais couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

La convention collective « ETARF - Production agricole - CUMA » du département de l'Oise du 29 juillet 1963 sera désormais considérée dans le secteur d'activité professionnelle couvert par le champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, comme un accord collectif départemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

### Modification de l'article portant sur les classifications

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 19 « Définition et classification des emplois », du chapitre Ier « Classifications des emplois et coefficients hiérarchiques », du titre III « Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi » de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues l'article 19 'Définition et classification des emplois', du chapitre Ier 'Classifications des emplois et coefficients hiérarchiques', du titre III 'Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi' de la convention collective départementale de l'Oise étendue du 29 juillet 1963.

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

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

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

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

L'application des grilles de classification des articles 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I ne peut entraîner (à sa date d'application) de diminution de la rémunération individuelle résultant de l'application antérieure des dispositions l'article 19 'Définition et classification des emplois', du chapitre Ier 'Classifications des emplois et coefficients hiérarchiques', du titre III 'Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi' de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963 portant sur la classification des emplois. Il en est de même des éventuels avantages individuels acquis, liés à la classification. »

### Modification de l'article portant sur les rémunérations

#### Article 3

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 20 « Salaires minima », du chapitre II « Rémunérations » du titre III « Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi » de la convention collective départementale étendue du 29 juillet et celles de son annexe II, portant sur la grille de rémunération sont complétées par les dispositions suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

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

Pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et

services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 20 'Salaires minima', du chapitre II 'Rémunérations' du titre III 'Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi' de la convention collective départementale étendue du 29 juillet et celles de son annexe II.

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

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

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

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

#### Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

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.

#### Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

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

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1 (1)

#### Grille de rémunération départementale ETAR de l'Oise

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>			
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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)

## Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire ; Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne Franche-Comté,
Organisations de salariés	Syndicat général agroalimentaire CFTD de Saône-et-Loire ; Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire,

#### Préambule

En vigueur étendu

Suite à l'entrée en vigueur au 1er avril 2021 de la convention collective nationale production agricole/CUMA signée le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier la convention collective du travail du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, devenue accord collectif autonome étendu au 1er avril 2021.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 21 mai 2021 qui vise à supprimer ou modifier certaines anciennes dispositions et revoit, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité simplifier la compréhension et l'articulation des dispositions applicables dans les relations de travail.

De plus, il est rappelé que la convention collective nationale production agricole/Cuma et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 stipulent que les conventions collectives territoriales devenues

accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### Texte intégral de l'accord collectif révisé

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'accord collectif est modifié comme suit :

« Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA du département de Saône-et-Loire »

Ci-après, le texte intégral du présent accord collectif dans sa nouvelle rédaction, qui se substitue entièrement aux dispositions précédemment existantes :

#### Chapitre Ier Champ d'application

##### Champ d'application professionnel et territorial

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après :

a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières (d'ornement, fruitières, viticoles), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs ;

b) Les établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural ;

c) Les associations de service de remplacement ;

d) Les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

Le présent accord est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône et Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

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.

### **Modalités d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

En conséquence, 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 les avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

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

(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

## **Chapitre II Durée, révision et dénonciation de l'accord**

### **Durée**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Révision**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue ;

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

-- par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- à l'issue du cycle électoral au cours duquel la convention a été conclue ;

-- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

-- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention en informe(nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS (direction départementale de l'emploi et du travail et des solidarités). Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône-et-Loire, assuré par le service de l'administration du travail compétent, se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes départemental.

La commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire a alors 3 mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

## **Dénonciation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation (s) dénonçant l'accord en informe (nt) les autres organisations via le directeur de la DDETS, par lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire agricole de Saône et Loire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

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

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

## **Chapitre III Procédure de conciliation**

### **Procédure de conciliation**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

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

La constitution et les modalités de fonctionnement de la commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 7 juin 2017.

## **Chapitre IV Dispositions d'ordre général**

### **Médecine du travail**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis au présent accord et conformément aux dispositions L. 717-1 et suivants du code rural.

### **Retraite complémentaire**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 visant les cadres agricoles, qui cotisent au régime des assurances sociales agricoles, sont affiliés au régime de retraite complémentaire Agricola - Groupe Agricola - service retraite complémentaire, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

## **Chapitre V Primes**

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale de travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;

- 6 % à partir de 5 ans ;

- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi,

continue ou non, dans la même exploitation.

### Prime de formation qualifiante

#### Article 10

En vigueur étendu

Une prime de formation qualifiante, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsqu'au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivrés par le ministère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux à raison de quinze fois la valeur horaire brut du palier de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

### Chapitre VI Avantages en nature

#### Définitions

##### Article 11

En vigueur étendu

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié), sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

#### Nourriture

##### Article 12

En vigueur étendu

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée selon le barème légal.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les ouvriers et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 141-11, D. 3231-15 du code du travail.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaire en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 %.

#### Logement

##### Article 13

En vigueur étendu

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont fixées par le code du travail par l'article D. 3231-15 du code du travail. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 12.

#### Fourniture d'un logement à titre gratuit

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisations sociales, CSG et CRDS.

#### Fourniture d'un logement à titre onéreux

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après.

Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit en application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le barème ci-après précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

#### A. - Définitions

##### 1° Chambres meublées

Chambres ordinaires - Coefficient 10.

##### 2° Logements non meublés - 3 catégories

- 3e catégorie : le logement type F1 (1 pièce + cuisine) - Coefficient 15 ;

- 2e catégorie : le logement type F2 (2 pièces + cuisine) - Coefficient 25 ;

- 1e catégorie : le logement type F3 (3 pièces et plus + cuisine) - Coefficient 35.

##### 3° Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

#### B. - État des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixées par la réglementation (articles R. 716-1 et suivant du code rural et de la pêche maritime).

### Avantages en nature vendangeurs

#### Article 14

En vigueur étendu

Les avantages en nature des vendangeurs sont déterminés chaque année. Leur valeur est indexée à 160 % du Smic, et répartis comme suit :

Pourcentage par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner : 17 %	Déjeuner : 46 %	Dîner : 22 %
Logement	15 %		

### Autres avantages en nature

#### Article 15

En vigueur étendu

Tout autre avantage en nature fournis, à titre gratuit, au salarié par l'employeur est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

### Chapitre VII Paiement des salaires

#### Rémunération mensuelle

##### Article 16

En vigueur étendu

1° Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord perçoit, une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3° ci-dessous.

2° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3° La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera, en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail.

#### Frais de déplacement

##### Article 17

En vigueur étendu

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance auprès de sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués

par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

### **Travail de nuit**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

##### **A. - 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.

Le recours au travail de nuit doit obligatoirement être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liées aux contraintes inhérentes à la production, climatiques, organisationnelles, saisonnières ou à l'approvisionnement et à la commercialisation quand ils constituent le prolongement de l'activité.

##### **B. - Période de travail de nuit**

Le travail de nuit s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'entreprise a recours au travail de nuit de manière régulière, elle devra par accord d'entreprise ou d'établissement prévoir des mesures accompagnant sa mise en place et prenant en compte obligatoirement 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.

##### **C. - Travail effectué exceptionnellement la nuit**

Les heures de travail effectués durant la période de nuit visée au B ci-dessus, bénéficient d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

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

### **Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émargé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des membres du comité social économique.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

### **Repos hebdomadaire et dominical**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue d'un mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

##### **Aménagement du repos hebdomadaire**

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par

écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins vingt-deux fois par an, et si possible deux fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

### **Absences**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut sur sa demande, formulée 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

### **Chapitre VIII Congés**

#### **Congé d'ancienneté**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- un jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 ans années de présence dans l'entreprise,
- un deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours ouvrables.

#### **Interdiction de travail**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

#### **Jours fériés légaux**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Se référer à l'article 4.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (Cf. article 30 « Contrat individuel de tâcheron » du présent accord et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

##### **A. - Indemnisation du chômage du 1er Mai**

- le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel ;
- le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

##### **B. - Indemnisation du chômage d'un autre jour férié**

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1er Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1er jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

##### **C. - Travail d'un jour férié**

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1er Mai :

Le salaire correspondant au travail effectué est doublé.

- autres jours fériés :

Le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

### Congés exceptionnels. - Événements familiaux

#### Article 25

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés, dans les cas suivants :

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours, portés à 5 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour, porté à 2 jours après un an de présence continue dans l'entreprise
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	4 jours
Décès du beau-père, belle-mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congés doivent être pris en continu, au moment de l'évènement en cause. Ils n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont comptabilisés comme du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires.

Il faut entendre par grands-parents, les grands-parents paternels et maternels directs au sens de loi.

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

(Arrêté du 21 décembre 2021 - art. 1)

### Chapitre IX Rupture des contrats de travail

#### Absence pour recherche d'emploi

#### Article 26

En vigueur étendu

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter quatre jours, ou 8 demi-journées par mois afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié.

Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

### Chapitre X Santé et sécurité des salariés

#### Obligations générales en matière de santé et sécurité

#### Article 27

En vigueur étendu

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

#### Mise à disposition de douche

#### Article 28

En vigueur étendu

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

#### Situation de danger grave et imminent

#### Article 29

En vigueur étendu

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

### Chapitre XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture

#### Contrat à la tâche

#### Article 30

En vigueur étendu

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé.

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé :

Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

#### A. - Établissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;

- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;

b) Les travaux à effectuer ;

c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;

d) Les délais de réalisation des travaux ;

e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe 2 du présent article ;

f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :

- indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;

- prime d'ancienneté (2 ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;

- indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1<sup>re</sup> année, 11 % la 2<sup>e</sup> année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;

- prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;

g) La rémunération versée chaque mois ;

h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

#### B. - Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020.

Si les travaux comprennent la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minimas.

Si les travaux ne comprennent pas la taille ou l'ébourgeonnage ou les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 2 pour le critère technicité et au minimum à un degré 2 pour le critère autonomie. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération brute correspondant aux travaux réalisés.

À cette rémunération, s'ajoutent les indemnités au titre des jours fériés chômés payés et au titre des congés payés, définies conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

#### C. - Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe A du présent accord)

Travail à la tâche

Maconnais et Beaujolais



Nombre de pieds/ha (à titre d'information)	Aligoté, Saint-Véran, Mâcon Blanc	7 000
	Pouilly Fuissé	9 000 à 9 500
	Mâcon Rouge, Bourgogne	8 000
	Beaujolais	8 000 à 10 000

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels)

Tâches	Blanc et rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6 H	6 H	6 H	6 H	6 H
Enlever les agrafes et baisser les fils	10 H	10 H	10 H	10 H	
Tirer les ficelles					10 H
Dégravage (dégager les pieds)					30 H
Nettoyage base des pieds...					12 H
Prétaillage manuel seule		55 H	62 H		
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55 H	55 H	60 H	65 H	Tailler et brûler les sarments 100 H ou tailler sans sarments 80 H
Tirer les sarments	Avec curage	Sans curage	Sans curage	Sans curage	
Sans prétaillage manuel	60 H	60 H	60 H	60 H	
Avec prétaillage mécanique (tirer - brûler les sarments)	55 H			55 H	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30 H	50 H		

Tâches	Blanc et Rouge Guyot Simple	Blanc Arcure Simple	Blanc Arcure Double	Blanc et Rouge Cordon Royat	Rouge Gobelet
Entretien normal du palissage					
Piquets bois Changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons					Temps réel
Piquets métal Changer les piquets, fils, tirants, crochets					Temps réel
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20 H	35 H	45 H	10 H	
Baisser les fils de fer	4 H	4 H	4 H	4 H	
Émondage ou épannage des pieds	15 H	15 H	15 H	20 H	30 H
Ébourgeonnage	35 H				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25 H	40 H		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes finition à la cisaille (bout + pointe)	40 H	45 H	45 H	40 H	20 H
Accolage - Liage					42 H
Écimage à la cisaille (1er rognage manuel)	10 H	10 H	10 H	10 H	10 H

Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisaillement	70 H	70 H	70 H	70 H	70 H
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remontage ou 2e émondage	7 H	7 H	7 H	7 H	

Côte Chalonnaise, Couchois et Maranges

Unité de mesure :	hectare
Définition :	10 000 pieds/ha - blanc ou rouge
Début du contrat de tâche :	1er novembre

Tâches	Guyot	Cordon Royat
Enlever les agrafes	7 H	7 H
Taille avec nettoyage des pieds - Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes Tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160 H	170 H
Taille complète avec prétaillage Tailler - tirer - brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150 H	125 H
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85 H	95 H
Tirer les sarments		
Sans prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75 H	75 H
Avec prétaillage Tirer - brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65 H	
Entretien normal du palissage		
Piquets bois Changer les piquets - fils - tirants - pointes - crampillons	25 H	25 H
Piquets métal Changer les piquets, fils - tirants - crochets	10 H	10 H
Plier les baguettes et les attacher		
Manuellement (petits-fils)	37 H	10 H
Ou		
Avec outillage (avec pince)	30 H	
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur - rémunération au pied)		
Avec tarière	Temps réel	Temps réel
Sans tarière		
(Y compris sevrage des pieds)		
Baisser les fils ranger sous les rangs	4 H	4 H
Ébourgeonnage des pieds		
Avec dédoublement des baguettes ou des cordons		
1er passage	70 H	70 H
2e passage	15 H	
ou		
Sans dédoublement des baguettes	45 H	45 H
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension - accolage - pose des agrafes)	65 H	65 H
Écimage à la cisaille	10 H	10 H

Travaux complémentaires = vendange au vert - temps réel.

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat :

Pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille et scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage : si le matériel n'est pas fourni par l'employeur

(Autre que les équipements de protection individuelle et collective.)

76,22 €/ha la première années et 15,24 €/ha les années suivantes.

#### D. - Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

#### E. - Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à :

1 940 heures et par exception à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

#### F. - Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions du présent accord (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

### Chapitre XII Prévoyance et santé

#### Prévoyance

##### Article 31

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1er septembre 2005 modifié et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » au présent accord.

#### Couverture santé

##### Article 32

En vigueur étendu

La complémentaire santé est régie directement par 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 ».

La répartition de la cotisation du socle minimum conventionnel obligatoire pour le salarié seul, est toutefois fixée comme suit :

- part employeur : 55 % ;

- part salarié : 45 %.

### Chapitre XIII Dépôt et extension

#### Dépôt. ?Signature. ?Extension

##### Article 33

En vigueur étendu

Le présent accord a été déposé auprès des services de l'État compétents.

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

#### Entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel, sauf pour les adhérents des organisations signataires du présent avenant, pour lesquels l'entrée en vigueur aura lieu à la date de signature de l'avenant.

#### Dépôt et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

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

## Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 70 du 11 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture,

#### Préambule

En vigueur étendu

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

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

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

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

En son article 29 « Salaires minimaux conventionnels » :

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

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être

inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations. »

En son article 30 portant sur les classifications :

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective « ETARF - Production agricole - CUMA » du département de la Somme du 16 juin 1982 aux dispositifs conventionnels national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

#### Définition

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

du département de la Somme du 16 juin 1982.

La convention collective « ETARF - Production agricole - CUMA » du département de la Somme du 16 juin 1982 sera désormais considérée dans le secteur d'activité professionnelle couvert par le champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, comme un accord collectif départemental étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

### Modification de l'article portant sur les classifications

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 26 « Grille de classification des emplois », du chapitre Ier « Classification des emplois et coefficients hiérarchiques » du titre III « Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective départementale étendue du 16 juin 1982, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps, dont le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues l'article 26 'Grille de classification des emplois', du chapitre Ier 'Classification des emplois et coefficients hiérarchiques' du titre III 'Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail' de la convention collective départementale étendue du 16 juin 1982.

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

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

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

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

L'application des grilles de classification des articles 1.1/1.2 - 5.1/5.2 de l'annexe I ne peut entraîner (à sa date d'application) de diminution de la rémunération individuelle résultant de l'application antérieure des dispositions de l'article 26 'Grille de classification des emplois', du chapitre Ier 'Classification des emplois et coefficients hiérarchiques' du titre III 'Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail' de la convention collective départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982. Il en est de même des éventuels avantages individuels acquis, liés à la classification. »

### Modification de l'article portant sur les rémunérations

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

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.

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur étendu

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

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe 1 (1)

Grille de rémunération départementale ETAR de la Somme

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>		
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>		
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)

## Avenant n° 1 du 2 février 2021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du Smic au 1er janvier 2021, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

### Modification de l'annexe II portant sur grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et s

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,38
Emploi spécialisé	1	10,50
	2	10,61
Emploi qualifié	1	10,74
	2	10,98
Emploi hautement qualifié	1	11,40
	2	11,87

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,52
	2	13,23
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,99
	2	14,65
Cadre I		16,36
Cadre II		19,39

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,35
Emploi spécialisé	1	10,45
	2	10,53
Emploi qualifié	1	10,68
	2	10,80
	3	10,92
Emploi hautement qualifié	1	11,34
	2	11,57
	3	11,81

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	12,83
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,38
	2	13,94
Cadre I		15,05
Cadre II		16,16

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,35
Emploi spécialisé	1	10,45
	2	10,53
Emploi qualifié	1	10,68
	2	10,92
Emploi hautement qualifié	1	11,34
	2	11,81

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	12,83
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,38
	2	13,94
Cadre I		15,05
Cadre II		16,16

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi exécutant	1	10,25
	2	10,38
Emploi spécialisé	1	10,50
	2	10,61
Emploi qualifié	1	10,74
	2	10,98
Emploi hautement qualifié	1	11,40
	2	11,87

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,52
	2	13,23
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,99
	2	14,65
Cadre I		16,36
Cadre II		19,39

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emploi administratif exécutant	1	10,25
	2	10,38
Emploi qualifié	1	10,74

Emploi hautement qualifié	2	10,98
	1	11,40
	2	11,87

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

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

### Entrée en vigueur

#### Article 2

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant s'appliquera sous réserve d'extension du présent avenant et sous réserve d'extension de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les stipulations du présent avenant entreront en vigueur à la date d'application par extension de la convention collective visée au paragraphe précédent ou dans le cas d'une publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant à une date ultérieure, au plus tard le premier jour du mois qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté précité.

### Dépôt et extension

#### Article 3

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 2 du 29 octobre 2021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment au relèvement du salaire minimum de croissance - Smic au 1er octobre 2021, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

### Modification de l'annexe II. Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services for

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,73
	2	10,84
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,80
	2	13,52
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,30
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,58
Emplois spécialisés	1	10,68
	2	10,76
Emplois qualifiés	1	10,91
	2	11,04
	3	11,16
Emplois hautement qualifiés	1	11,59
	2	11,82
	3	12,07

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,73
	2	13,15
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,71
	2	14,29
Cadre I		15,43
Cadre II		16,56

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,58
Emplois spécialisés	1	10,68
	2	10,76
Emplois qualifiés	1	10,91
	2	11,16
Emplois hautement qualifiés	1	11,59
	2	12,07

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,73
	2	13,15
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,71
	2	14,29
Cadre I		15,43
Cadre II		16,56

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,73
	2	10,84
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,80
	2	13,52
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,30
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

**Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur étendu

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

**Dépôt et extension**

Article 3

En vigueur étendu

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

**Avenant n° 3 du 19 janvier 2022**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ; Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1er janvier 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois spécialisés	1	10,84
	2	10,95
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,93
	2	13,69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,44
	2	15,16
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,69

Emplois spécialisés	1	10,79
	2	10,89
Emplois qualifiés	1	11,02
	2	11,18
	3	11,33
Emplois hautement qualifiés	1	11,71
	2	11,97
	3	12,25

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,92
	2	13,35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,92
	2	14,50
Cadre I		15,66
Cadre II		16,81

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,69
Emplois spécialisés	1	10,79
	2	10,89
Emplois qualifiés	1	11,02
	2	11,33
Emplois hautement qualifiés	1	11,71
	2	12,25

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,92
	2	13,35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,92
	2	14,50
Cadre I		15,66
Cadre II		16,81

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
----------------	---------	-----------------

Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,72
Emplois spécialisés	1	10,84
	2	10,95
Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,93
	2	13,69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,44
	2	15,16
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,57
	2	10,72

Emplois qualifiés	1	11,09
	2	11,36
Emplois hautement qualifiés	1	11,77
	2	12,28

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	12,93
	2	13,69
Cadre I		16,89
Cadre II		20,02

#### Entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 4 du 12 mai 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
	Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
	Fédération CFTC de l'agriculture ;
	Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment au relèvement du salaire minimum de croissance - Smic au 1er mai 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

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

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56



Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière  
(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,48
	3	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,29
	3	12,57

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière  
(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture  
(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,57

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture  
(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture  
(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

#### Entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire CFTD ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance - Smic au 1er janvier 2023, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations

modifiées.

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	11,90
	3	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	12,71
	3	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39

Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,71
	2	14,17
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,78
	2	15,39
Cadre I		16,62
Cadre II		17,85

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois spécialisés	1	11,55
	2	11,67
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,69
	2	14,47
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	15,26
	2	16,03
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	11,27
	2	11,43
Emplois qualifiés	1	11,80
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,50
	2	13,03

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,69

	2	14,47
Cadre I		17,86
Cadre II		21,17

#### Entrée en vigueur

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 3

En vigueur étendu

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

## Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 129 du 3 février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

#### Champ d'application de l'avenant

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### Grille de rémunération

##### Article 2

En vigueur étendu

(En euros.)

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	

Coefficients		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi 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
Emploi 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

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

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

#### Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 4

En vigueur étendu

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

## Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 130 du 13 mai 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

## Champ d'application de l'avenant

### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Grille de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)	
<b>Emplois techniques</b>			
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
<b>Emplois administratifs</b>			
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.

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

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

## Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires, fédération Bretagne,
Organisations de salariés	Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1er mars 2022.

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1er mars 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

### Annexe 1

En vigueur étendu

#### Annexe I

Les annexes sont modifiées comme suit :

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois spécialisés	1	10,92
	2	11,03
Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42

Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
	2	13,76
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
	2	15,23
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois spécialisés	1	10,92
	2	11,03

Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
	2	13,76
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
	2	15,23
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,02
	2	13,76
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

## Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires - Fédération Bretagne,
Organisations de salariés	Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ; Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière FGTA FO ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

Les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 « Rémunérations » sont remplacées par les paragraphes 4.1 et 4.2 de l'annexe 1 ci-joints, avec effet au 1er septembre 2022.

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1er septembre 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

### Annexe 1

#### Rémunérations

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les paragraphes sont modifiés comme suit :

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

Emplois exécutants	1	11,07
	2	11,07
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
----------------	---------	--------------------------

## Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entrepreneurs du territoire,
Organisations de salariés	Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Cantal ; Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

### Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale production agricole / CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) stipulent que les conventions

collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1er avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elles prévoient :

- que 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 convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la(aux) branche(s) visée(s) (respectivement article 1.2 et article 5) ;

- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (respectivement chapitre 4 et article 30/annexe 1) ;

- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations », soit par accord territorial ou sectoriel et que la / les grille(s) des accords territoriaux et sectoriels ne peu(ven)t être inférieure(s) à l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations » de la convention collective nationale concernée (respectivement article 5.1/annexe 1 et article 29/annexe II).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1er janvier 2022 et à la conclusion des avenants salaires n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole / CUMA et n° 3 du 19 janvier 2022 à la convention collective nationale de travail concernant les ETARF, les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision des grilles de salaires minima figurant à l'annexe I de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du Cantal (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur les grilles nationales, mais en adoptant une disposition plus favorable en matière de date d'effet.

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

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective de travail du 5 janvier 1978 sont abrogées et remplacées comme suit :

« A. Grille de salaires du personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA, applicable dans le Cantal

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9 - 11	10,57 €
Palier 2	12 - 16	10,66 €
Palier 3	17 - 24	10,82 €
Palier 4	25 - 35	11,06 €
Palier 5	36 - 51	11,57 €
Palier 6	52 - 73	12,15 €
Palier 7	74 - 104	12,90 €
Palier 8	105 - 143	13,82 €
Palier 9	144 - 196	14,98 €
Palier 10	197 - 270	16,61 €
Palier 11	271 - 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

B. Grilles des rémunérations du personnel des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, applicables dans le Cantal

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de

technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.18
	3	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	11.97
	3	12.25

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	12.25

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
----------------	---------	--------------------------

Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois administratifs exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois Hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	12.93
	2	13.69
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

La classification des emplois des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers figure au chapitre 4 de la convention collective nationale des ETARF (IDCC 7025). »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1er février 2022.

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

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFTD ; Fédération CFTC de l'agriculture,

### Préambule

En vigueur étendu

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 :

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

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.

### Modification de l'article portant sur les classifications

#### Article 2

En vigueur étendu

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. »

### Modification de l'article portant sur les rémunérations

#### Article 3

En vigueur étendu

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. »

### Entrée en vigueur

#### Article 4

En vigueur étendu

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.

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur étendu

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

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe 1 (1)

Grille de rémunération interdépartementale ETAR NPDC

(En euros.)

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>			
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France ;
Organisations de salariés	SGA CFTD ; Fédération CFTC Agri ; Union régionale du syndicat FO Nord - Pas-de-Calais ; SNCEA CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

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)
<b>Emplois techniques</b>		



Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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

#### Remboursement de frais

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 4

En vigueur étendu

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

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts de France,
Organisations de salariés	SGA CFDT ; Fédération CFTC-Agri ; SNCEA CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

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)	
<b>Emplois techniques</b>			
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
<b>Emplois administratifs</b>			
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.

#### Remboursement de frais

##### Article 2

En vigueur étendu

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

#### Entrée en vigueur

##### Article 3

En vigueur étendu

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

#### Dépôt et extension

##### Article 4

En vigueur étendu

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

## Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ; Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe II de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

#### « Annexe II I Grille de rémunérations

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,39
Emplois qualifiés	1	11,66
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,30
	2	12,61
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61
<b>2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1er juillet 2022.

### Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022

Signataires	
Organisations patronales	Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,
Organisations de salariés	Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ; Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA CFDT ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I

Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,39
Emplois qualifiés	1	11,66
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,30
	2	12,61
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,82
	2	15,56

Cadre I		17,34
Cadre II		20,55
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61
<b>2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1er juillet 2022.

### Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

Signataires	
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

### Grille de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficients	Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)	
<b>Emplois techniques</b>			
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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

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

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

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

## Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 144 du 13 mai 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

### Grille de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

Coefficient	Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)	
<b>Emplois techniques</b>			
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 qualifié	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
<b>Emplois administratifs</b>			
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
Emplois 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. »

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

### Dépôt et extension

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

## Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 71 du 3 février 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFTD ; Fédération FGTA FO ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Grille de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

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

Coefficients		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>			
Emploi 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
Emploi 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
<b>Emplois administratifs</b>			
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

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

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

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

## Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 72 du 13 mai 2022

Signataires	
Organisations patronales	Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,
Organisations de salariés	UPRA FGA Hauts-de-France CFTD ; Fédération CFTC de l'agriculture ; Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

### Définition

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

### Grille de rémunération

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective

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

Coefficient		Salaires horaires	Salaires mensuels (base 151,67 heures mensuelles)
<b>Emplois techniques</b>			
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
<b>Emplois administratifs</b>			
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. »

#### **Entrée en vigueur**

Article 3

En vigueur étendu

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

#### **Dépôt et extension**

Article 4

En vigueur étendu

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



## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APLD	Activité partielle de longue durée
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CPF	Compte personnel de formation
CPHSCT	Commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole

DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EPI	Equipements de protection individuelle
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETARF	Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers
FSE	Fonds social européen
GAEC	Groupeement Agricole d'Exploitation en Commun
IDCC	Identifiant de convention collective
MG	Minimum garanti
MSA	Mutualité sociale agricole
OQ	Ouvrier qualifié
PME	Petites et moyennes entreprises
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TPE	Très petite entreprise



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Interruption de travail et suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 26	5
	Interruption de travail et suspension du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 26	5
	Maladie et accident (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 27	5
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 21	57
	Absences (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 49	9
	Absences (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 21	57
	Maladie et accident (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 27	5
Astreintes	Astreinte (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 41	7
Champ d'application	Champ d'application professionnel et territorial (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 1er	1
	Entreprises de prestations de services agricoles (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 1.4	1
	Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 1.1	1
	Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 1.2	1
	Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 1.3	1
Chômage partiel	Application des mesures d'activité partielle (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 55	10
	Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné (Accord du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée)	Article 6	37
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 53	10
Congés exceptionnels	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 54.1	10
Démission	Préavis (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 56	10
	Préavis (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022))	Article 21	44
	Préavis ou délai-congé (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021)	Article 15	46
Frais de santé	Frais de santé (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 68.2	12
	Prévoyance (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 68.1	12
	Prévoyance et frais de santé complémentaires (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 68	12
	Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les salariés relevant de l'AGIRC (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 68.3	12
Harcèlement	Comité social et économique (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 18.3	3
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 57	11
Maternité, Adoption	Absences pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 54.1	10
	Congés exceptionnels. - Événements familiaux (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 25	58
	Congés exceptionnels. - Événements familiaux (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 25	58
	Protection de la grossesse et de la maternité (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 28.1	5
Paternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 54.4	10
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 23	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 56	10
	Préavis (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022))	Article 21	44
	Préavis ou délai-congé (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021)	Article 15	46

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Contrat à la tâche (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 30	58
	Contrat à la tâche (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 30	58
	Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 48.3	9
	Prime d'ancienneté (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 9	55
	Prime d'ancienneté (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 9	55
	Prime d'ancienneté (Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022))	Article 14	43
	Prime d'ancienneté du personnel au temps (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021)	Article 21	48
	Prime de formation qualifiante (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 10	56
	Prime de formation qualifiante (Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021))	Article 10	56
Salaires	Annexe (Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021)		74
	Annexe (Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 70 du 11 mai 2021)		61
	Annexe (Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021)		40
	Annexe (Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 142 du 11 mai 2021)		54
	Annexe 1 (Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 février 2022)		70
	Annexes (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)		31
	Annexes (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)		32
	Annexes (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021)		48
	Annexes (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021)		49
	Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires (Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires)	Article 1er	67
	Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022 (Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022)	Article 1er	75
	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 (Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022)	Article 1er	72
	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022 (Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022)	Article 1er	72
	Grille de rémunération (Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 129 du 3 février 2022)	Article 2	69
	Grille de rémunération (Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022)	Article 2	77
	Grille de rémunération (Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 71 du 3 février 2022)	Article 2	78
	Grille de rémunération (Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 130 du 13 mai 2022)	Article 2	70
	Grille de rémunération (Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 144 du 13 mai 2022)	Article 2	77
	Grille de rémunération (Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 72 du 13 mai 2022)	Article 2	78
Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022 (Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022)	Article 1er	76	
Salaires	Modification de l'annexe II portant sur grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (Avenant n° 1 du 2 février 2021)	Article 1er	62
	Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (Avenant n° 4 du 12 mai 2022)	Article 1er	66
	Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations » de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (Avenant n° 3 du 19 janvier 2022)	Article 1er	65
	Modification de l'annexe II. ?Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (Avenant n° 2 du 29 octobre 2021)	Article 1er	63
	Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022 (Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022)	Article 1er	74
	Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022 (Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022)	Article 1er	75
	Rémunérations (Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022)	Article 1er	71
	Rémunérations (Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 61 du 9 novembre 2021)	Article 2	52
Salaires minimaux conventionnels (Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020)	Article 29	5	

## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2017-07-04	Accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	34
2020-10-08	Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020	1
2021-02-02	Avenant n° 1 du 2 février 2021	62
2021-05-11	Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021	39
	Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021	73
	Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 142 du 11 mai 2021	52
	Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 70 du 11 mai 2021	60
2021-05-21	Saône-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021)	54
2021-06-15	Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021	41
2021-08-05	Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 août 2021	45
2021-10-29	Avenant n° 2 du 29 octobre 2021	63
2021-11-09	Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021	50
	Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 61 du 9 novembre 2021	51
2022-01-19	Avenant n° 3 du 19 janvier 2022	64
2022-02-01	Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022	71
2022-02-03	Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 129 du 3 février 2022	69
	Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 février 2022	74
	Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 février 2022	76
	Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 71 du 3 février 2022	78
2022-02-15	Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 février 2022	70
2022-04-12	Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 7 du 12 avril 2022	50
2022-05-12	Accord du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée	35
	Avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la CPPNI	38
	Avenant n° 4 du 12 mai 2022	66
	Avenant n° 5 du 12 mai 2022	39
2022-05-13	Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 130 du 13 mai 2022	69
	Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022	75
	Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 144 du 13 mai 2022	77
	Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 72 du 13 mai 2022	78
2022-06-28	Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022	75
	Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022	76
2022-09-15	Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022	71
2022-10-05	Isère (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isère (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022)	42
2023-01-25	Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires	67



## **Index alphabétique**



# 1

1er Mai (Jours feries - 1er Mai) 42

## A

Abattement d'age 6  
Absence pour recherche d'emploi 58  
Absences 9, 57  
Absences pour evenements familiaux 10  
Accord du 12 mai 2022 relatif a l'activite partielle de longue duree 35  
Accord du 4 juillet 2017 relatif a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 34  
Accords types 2  
Actions sociales et culturelles 11  
Activite partielle de longue duree 35  
Activites et salaries concernes 36  
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 128 du 11 mai 2021 39  
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 129 du 3 fevrier 2022 69  
Aisne (ex-IDCC 9021) Avenant n° 130 du 13 mai 2022 69  
Aisne (ex-IDCC 9021) Salaires au 1er juin 2022 69  
Aisne (ex-IDCC 9021) Salaires au 1er mars 2022 69  
Allocation et indemnite 37  
Amenagement de la duree du travail 10  
Annexe 40, 54, 61, 74  
Annexe 1 70, 71  
Annexe de classifications 5  
Annexes 13, 48  
Application des mesures d'activite partielle 10  
Assouplissement de l'horaire de travail 46  
Astreinte 7  
Autres avantages en nature 56  
Autres congés remunerés 10  
Avantages acquis 42  
Avantages en nature 56  
Avantages en nature vendeurs 56  
Avenant n° 1 du 12 mai 2022 a l'accord du 4 juillet 2017 relatif a la CPPNI 38  
Avenant n° 1 du 2 fevrier 2021 62  
Avenant n° 2 du 29 octobre 2021 63  
Avenant n° 3 du 19 janvier 2022 64  
Avenant n° 4 du 12 mai 2022 66  
Avenant n° 5 du 12 mai 2022 39  
Avenant n° 6 du 25 janvier 2023 relatif aux salaires 67

## B

Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 70 du 9 novembre 2021 50  
Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Avenant n° 71 du 28 juin 2022 75  
Basse-Normandie (ex-IDCC 8252) Salaires au 1er juillet 2022 75  
Bilan 38  
Bretagne (ex-IDCC 8531) Avenant n° 47 du 15 juin 2021 41  
Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 68 du 15 fevrier 2022 70  
Bretagne (ex-IDCC 8532) Avenant n° 70 du 15 septembre 2022 71  
Bretagne (ex-IDCC 8532) Salaires au 1er mars 2022 70  
Bretagne (ex-IDCC 8532) Salaires au 1er septembre 2022 71  
Bulletin de paie 48

## C

Calendrier, themes, conditions de suivi et clause de rendez-vous 35  
Cantal (ex-IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er fevrier 2022 71  
Cantal (ex-IDCC 9151) Salaires au 1er fevrier 2022 71  
Champ d'application 1, 36, 45, 54  
Champ d'application de l'avenant 69, 70  
Champ d'application et duree 42  
Champ d'application professionnel et territorial 1, 34, 54  
Chapitre XI Dispositions particulieres aux salaries travaillant en viticulture 58  
Chapitre Ier Champ d'application 1, 54  
Chapitre II Duree, revision et denonciation de l'accord 55  
Chapitre II Negociation.?Procedure conventionnelle d'interpretation de reglement des conflits collectifs et commission de conciliation. 1  
Chapitre III Duree.?Revision et denonciation.?Obligation de negocier et maintien de la remuneration percue 2  
Chapitre III Procedure de conciliation 55  
Chapitre IV Dispositions d'ordre general 55  
Chapitre IV Droit syndical et d'expression et protection des salaries 2  
Chapitre IX Duree du travail 7  
Chapitre IX Rupture des contrats de travail 58  
Chapitre V Primes 55  
Chapitre V Representation du personnel.?Representation professionnelle 3  
Chapitre VI Avantages en nature 56

Chapitre VI Dispositif conventionnel paritaire 4  
Chapitre VII Contrat de travail 4  
Chapitre VII Paiement des salaires 56  
Chapitre VIII Conges 57  
Chapitre VIII Salaires. ?Modalites de paiement des salaires 5  
Chapitre X Dispositions particulieres 10  
Chapitre X Sante et securite des salaries 58  
Chapitre XI Privation partielle d'emploi 10  
Chapitre XII Prevoyance et sante 60  
Chapitre XII Rupture du contrat de travail 10  
Chapitre XIII Depot et extension 60  
Chapitre XIII Formation professionnelle 11  
Chapitre XIV Droit a la deconnexion. ?Actons sociales et culturelles. ?Hygiene. ?Prevention des accidents. ?Medecine preventive et du travail 11  
Chapitre XV Regime de retraite complementaire, prevoyance et frais de sante 12  
Chapitre XVI Epargne salariale 12  
Chapitre XVII Date d'effet, depots et demande d'extension 12  
Classifications professionnelles 46  
Comite social et economique 3  
Commission d'interpretation 35, 43, 45  
Commission de conciliation 43  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 34  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 34  
Conditions generales du travail a la tache 47  
Conge d'anciennete 57  
Conge de deuil 10  
Conge de paternite et d'accueil de l'enfant 10  
Conge de proche aidant 10  
Conges 57  
Conges de formation economique, sociale et syndicale 10  
Conges de maternite et d'adoption 5  
Conges de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou a jury d'examen 10  
Conges exceptionnels. - Evenements familiaux 58  
Conges payes 10, 46  
Conges payes - salaries de moins de 21 ans 44  
Conges pour evenements familiaux 44  
Contrat a la tache 58  
Contrat a temps partiel 9  
Contrat de travail 4  
Contrat de travail forestier 47  
Contrat de travail intermittent 9  
Contrat saisonnier 4  
Controle de la duree du travail 10  
Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 1  
Convention collective nationale du 8 octobre 2020 1  
Couverture sante 60  
CPPNI 38

## D

Date d'application 48  
Date d'effet 12  
Date d'effet et duree 35  
Date d'effet, depots et demande d'extension 12  
Decision d'execution des heures supplementaires 8  
Definition 40, 42, 53, 60, 73, 77, 78  
Definition de la duree normale du travail effectif 7  
Definition des heures supplementaires 8  
Definitions 56  
Delegue syndical 3  
Denonciation 38, 39, 43, 45, 55  
Denonciation de la convention 2  
Depart et mise a la retraite 11  
Depot et extension 42, 45, 54, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 69, 70, 74, 75, 77-79  
Depot. ?Extension 48  
Depot. ?Signature. ?Extension 60  
Depots 12, 35  
Derogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire 9  
Deroulement de carriere des salaries exerçant des responsabilites syndicales 3  
Dialogue social territorial 2  
Dispositif conventionnel paritaire 4  
Dispositions d'ordre general 55  
Dispositions particulieres 10  
Dispositions relatives au controle de la duree du travail 57  
Document unilateral 36  
Droit a la deconnexion 11  
Droit a la deconnexion et actions sociales et culturelles 11  
Droit a la deconnexion. ?Actons sociales et culturelles. ?Hygiene. ?Prevention des accidents. ?Medecine preventive et du travail 11

Droit d'expression des salaires 3  
Droit syndical 3  
Droit syndical et d'expression et protection des salaires 2  
Duree 45, 55  
Duree de la convention 2  
Duree du travail 7  
Duree et entree en vigueur 38  
Duree maximale annuelle 8  
Duree maximale de travail 8  
Duree maximale hebdomadaire 8  
Duree maximale quotidienne 8  
Duree normale du travail 7  
Duree, revision et denonciation de l'accord 55  
Duree.?Revision et denonciation.?Obligation de negocier et maintien de la remuneration percue 2  
Durees maximales du travail 44

## E

Egalite de remuneration 43  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 43  
Egalite professionnelle et salariale 4  
Emploi des jeunes travailleurs 46  
Emploi des seniors 43  
Engagement de l'etablissement, de l'entreprise ou du groupe en matiere d'emploi 37  
Engagements de l'etablissement, de l'entreprise ou du groupe en matiere de formation professionnelle 37  
Entree en vigueur 39, 40, 42, 45, 54, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 69, 70, 74, 75, 77-79  
Entreprises de la propriete forestiere 1  
Entreprises de moins de 50 salaries 38  
Entreprises de prestations de services avicoles 1  
Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux 1  
Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestiere 1  
Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture 1  
Entretien des equipements de protection individuelle 12  
Epargne salariale 12  
Equipement de securite 12  
Equipements de securite 47  
Evenements familiaux (Conges exceptionnels. - Evenements familiaux) 57  
Extension demandee 12, 35

## F

Financement de la participation a la CPPNI 35  
Formation professionnelle 11  
Frais de deplacement 56  
Frais de sante 12

## G

Garantie de salaire.?Prevoyance 48  
Garanties accordees aux salaries participant a la negociation de branche 4  
Generalites 7  
Grands deplacements 6  
Grille de classification 51, 52  
Grille de remuneration 69, 70, 77, 78  
Grossesse.?Maternite/Paternite.?Adoption 5

## H

Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 61 du 9 novembre 2021 51  
Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Avenant n° 62 du 28 juin 2022 76  
Haute-Normandie (ex-IDCC 8233) Salaires au 1er juillet 2022 76  
Heures de nuit 9  
Heures de travail perdues recuperables 7  
Heures de travail prises en compte dans la duree maximale 8  
Heures supplementaires.?Repos compensateur annuel 7  
Horaire individualise 9  
Hygiene et securite 11

## I

Indemnite de licenciement d'un salarie titulaire d'un contrat de travail a duree indeterminee 11  
Indemnite de repas 6  
Indemnites de deplacements 6  
Interdiction de travail 57  
Interessement participation PEI PERCOI 12  
Interruption de travail et suspension du contrat de travail 5  
Interruptions de chantier 7  
Isere (ex-IDCC 9383) Accord collectif du 30 novembre 2012 des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Isere (Avenant n° 10 du 5 octobre 2022) 42  
Isere (ex-IDCC 9383) Avenant n° 10 du 5 octobre 2022 42

## J

Jours ferries 9, 46  
Jours ferries - 1er Mai 43  
Jours ferries legaux 57

## L

L'article 1er « Champ d'application professionnel et territorial » est modifie comme suit  
- 39  
L'article 29 « Salaires minimaux conventionnels » est modifie comme suit  
- 39  
L'article 30.2 « Annexe de classifications » est modifie comme suit  
- 39  
Le repos dominical 9  
Le travail effectue la nuit et ne constituant pas du travail de nuit 9  
Le travailleur de nuit 9  
Les classifications 5  
Libertes d'opinion et syndicale 3  
Logement 56

## M

Maintien de la remuneration percue 2  
Maladie et accident 5  
Maximum d'entreprise 8  
Medecine du travail 47, 55  
Medecine preventive et medecine du travail 12  
Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 1 du 5 aout 2021 45  
Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ex-IDCC 8415) Avenant n° 7 du 12 avril 2022 50  
Mise a disposition de douche 58  
Modalites d'application 55  
Modalites d'information des instances representatives du personnel de l'etablissement ou de l'entreprise 37  
Modalites d'information, de suivi et bilan de l'application du present accord 38  
Modalites de paiement des salaires 6  
Modification de l'annexe II portant sur grilles de remunerations 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 s 62  
Modification de l'annexe II « Grilles de remunerations 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 66  
Modification de l'annexe II « Grilles de remunerations » 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 65  
Modification de l'annexe II. Grilles de remunerations 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 for 63  
Modification de l'article 1er relatif au champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et rur 38  
Modification de l'article portant sur les classifications 40, 41, 53, 61, 73  
Modification de l'article portant sur les remunerations 40, 41, 53, 61, 74  
Modification 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 et ses annexes 39

## N

Nature et modalites d'indemnisation des repas et des deplacements 6  
Negociation et interpretation de la convention collective 1  
Negociation. ?Procedure conventionnelle d'interpretation de reglement des conflits collectifs et commission de conciliation 1  
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021 73  
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 60 du 3 fevrier 2022 74  
Nord - Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 61 du 13 mai 2022 75  
Nourriture 56

## O

Objet 36, 42  
Obligation de negocier 2  
Obligations generales en matiere de sante et securite 58  
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 142 du 11 mai 2021 53  
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 143 du 3 fevrier 2022 76  
Oise (ex-IDCC 9601) Avenant n° 144 du 13 mai 2022 77  
Oise (ex-IDCC 9601) Salaires au 1er juin 2022 77  
Oise (ex-IDCC 9601) Salaires au 1er mars 2022 76

## P

Paiement des classifications temporaires 6  
Paiement des salaires 48, 56  
Participation aux commissions 45  
Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Avenant n° 59 du 11 mai 2021 73  
Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Salaires au 1er juin 2022 75  
Pas-de-Calais (ex-IDCC 8313) Salaires au 1er mars 2022 74  
Periode d'essai 4, 43



Periodicite de la remuneration et bulletin de paie 6  
Petits deplacements 6  
Preambule 1, 34, 35, 38, 39, 41, 42, 45, 50, 60, 62, 63, 71, 73  
Preambule aux classifications 5  
Preavis 10, 44  
Preavis ou delai-conge 46  
Presences ne constituant pas du travail effectif 7  
Pret de main-d'œuvre 36  
Prevoyance 12, 60  
Prevoyance et frais de sante complementaires 12  
Prevoyance et sante 60  
Prime d'anciennete 43, 55  
Prime d'anciennete du personnel au temps 48  
Prime de formation qualifiante 56  
Primes 55  
Principes negocies en matiere d'hygiene et de securite 11  
Privation partielle d'emploi 10  
Procedure d'homologation 37  
Procedure de conciliation 55  
Propagande 3  
Protection de la grossesse et de la maternite 5  
Protection des salaries 3

## R

Rapport entre accords d'entreprise ou d'etablissement et une convention ou accord collectif de branche ou un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 1  
Reduction maximale de la duree du travail dans le perimetre concerne 37  
Regime de prevoyance complementaire et de frais de sante pour les salaries relevant de l'AGIRC 12  
Regime de retraite complementaire 12  
Regime de retraite complementaire, prevoyance et frais de sante 12  
Regime de retraite et de prevoyance 48  
Regime des absences 46  
Reglement des conflits collectifs et commission de conciliation 2  
Remboursement de frais 75  
Remuneration des heures supplementaires 8  
Remuneration mensualisee des heures normales 6  
Remuneration mensuelle 56  
Remunerations 51, 52, 71  
Repos 9  
Repos compensateur annuel en cas d'heures supplementaires 8  
Repos hebdomadaire 46  
Repos hebdomadaire et dominical 57  
Repos hebdomadaire.?Travail du dimanche 43  
Repos quotidien 9  
Representation du personnel et section syndicale d'entreprise 3  
Representation du personnel.?Representation professionnelle 3  
Retraite complementaire 55  
Revision 42, 45, 55  
Revision de l'accord 38  
Revision de la convention 2  
Revision des salaries 46  
Revision et denonciation 35, 38  
Revision et denonciation de la convention 2  
Rupture des contrats de travail 58  
Rupture du contrat de travail 10

## S

Salaires 67  
Salaires au 1er avril 2022 64  
Salaires au 1er janvier 2022 63  
Salaires au 1er juin 2021 62  
Salaires au 1er septembre 2022 66  
Salaires des apprentis 43  
Salaires minimaux 48  
Salaires minimaux conventionnels 5  
Salaires, primes et appointements 5  
Salaires.?Indemnites.?Modalites de paiement des salaries 5  
Sante et securite des salaries 58  
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 54  
Saone-et-Loire (ex-IDCC 9712) Accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021) 54  
Section I Salaires, primes et appointements 5  
Section II Nature et modalites d'indemnisation des repas et des deplacements 6  
Section III Modalites de paiement des salaries 6  
Section syndicale 3  
Situation de danger grave et imminent 58

Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 70 du 11 mai 2021 60  
Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 71 du 3 février 2022 78  
Somme (ex-IDCC 9802) Avenant n° 72 du 13 mai 2022 78  
Somme (ex-IDCC 9802) Salaires au 1er juin 2022 78  
Somme (ex-IDCC 9802) Salaires au 1er mars 2022 78  
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés 1

## **T**

Temps et frais de déplacements. ?Trajet domicile-lieu habituel de travail 44  
Texte de base 1  
Texte intégral de l'accord collectif revise 54  
Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent 9  
Travail de nuit 9, 57  
Travail des femmes 12  
Travailleurs handicapés 4

## **X**

XI Dispositions particulières aux salariés travaillant en viticulture 58

